

Dit hoofdstuk bestaat uit twee delen. Het eerste deel is een beschrijving van het beloningsbeleid zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 6 april 2005. Het tweede deel bevat gegevens over de ontvangen honorering in 2006.

Beloningsbeleid

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

- DSM streeft naar goede prestaties op het gebied van duurzaamheid, waarbij in lijn met het Triple P-concept (*People, Planet, Profit*) wordt gezocht naar een evenwicht tussen economisch rendement, respect voor mensen en zorg voor het milieu. Het beloningsbeleid weerspiegelt een balans tussen de belangen van de belangrijkste *stakeholders* van DSM en tussen de korte- en langetermijnstrategie van DSM. In het licht van het beloningsbeleid is de beloningsstructuur voor de Raad van Bestuur zodanig opgezet 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 zeer bewaarde en hooggekwalificeerde topfunctionarissen te kunnen aantrekken en behouden streeft DSM naar een totaal beloningsniveau dat vergelijkbaar is met dat van andere Nederlandse multinationals van soortgelijke omvang en complexiteit als DSM. Daarbij wordt gebruikgemaakt van externe referentiegegevens.
- Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur sluit aan op de filosofie achter 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 op DSM van toepassing zijn

Referentiegroep arbeidsmarkt

Om het juiste kaliber mensen voor de Raad van Bestuur te kunnen aantrekken en om de huidige leden van de Raad van Bestuur voor langere tijd te kunnen behouden, houdt DSM bij het bepalen van een geschikt salarisniveau rekening met externe referentiegegevens. Daartoe is een specifieke referentiegroep gedefinieerd bestaande uit Nederlandse concerns waarvan het hoofdkantoor in Nederland is gevestigd en die min of meer vergelijkbaar zijn met DSM qua omvang, internationaal bereik en complexiteit van de industriële activiteiten.

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 (Towers Perrin, Amsterdam) 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 aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur. De gegevens van de referentiegroep worden jaarlijks geactualiseerd.

DSM opereert in een concurrerende internationale markt. Daarom wordt ook goed gekeken naar sectorspecifieke internationale ontwikkelingen op het gebied van beloning.

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 referentiegroep voor de arbeidsmarkt. Elk jaar wordt bekeken of het basissalaris dient te worden aangepast. 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 60% 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 42% van het basissalaris met een uitlooptermijn naar 63% van het basissalaris bij uitzonderlijk goede financiële resultaten.

Het deel van de bonus dat is gerelateerd aan niet-financiële doelstellingen is gelijk aan 18% van het basissalaris en kan daar niet bovenuit stijgen. De betreffende doelstellingen liggen op het gebied van de strategische ontwikkeling van de onderneming en Triple P.

Aan financiële doelstellingen gerelateerd deel van de bonus

Naast de CFROI omvat het aan financiële doelstellingen gerelateerde deel van de bonus elementen die gerelateerd zijn aan de operationele resultaten, te weten het bedrijfsresultaat en de vrije kasstroom, die samen een weergave vormen van de financiële resultaten op de korte termijn. De aan financiële doelstellingen toegekende gewichtsfactoren in de bonus zijn als volgt: CFROI 21%, bedrijfsresultaat 12% en vrije kasstroom 9% van het basissalaris bij verwezenlijking van de gestelde doelstellingen volgens plan.

Doelstellingen	Uitkering bij realisatie gestelde doelstellingen volgens plan (% van basissalaris)	Maximale uitkering (% van basissalaris)
Financiële doelstellingen:		
- CFROI	21,0	31,5
- Bedrijfsresultaat	12,0	18,0
- Vrije kasstroom	9,0	13,5
Niet-financiële doelstellingen		
	18,0	18,0
Totaal	60,0	81,0

CFROI

De CFROI is zodanig gedefinieerd dat de realisatie kan worden afgeleid van de financiële rapportage in de jaarrekening. De definitie is als volgt¹⁾:

EBITDA voor bijzondere posten – belastingen hierover – economische afschrijving (1%)

totale activa (incl. werkkapitaal)

De CFROI is gericht op waarderealiseren en waardecreatie vergeleken met de voor DSM vastgestelde gewogen gemiddelde vermogenskosten (*weighted average cost of capital, WACC*).

Operationele resultaten

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 voor bijzondere posten
- Vrije kasstroom: de middelen uit bedrijfsactiviteiten minus investeringen (zoals in het kasstroomoverzicht aangegeven) en minus het gemiddelde dividend dat in de drie voorgaande jaren is uitgekeerd

DSM is van mening dat de combinatie van CFROI (waarde-realisatie en -creatie), bedrijfsresultaat en vrije kasstroom een getrouwe afspiegeling vormt van de financiële resultaten van DSM. De doelstellingen worden elk jaar vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van onder meer de resultaten in voorgaande jaren, de operationele en strategische

1) EBITDA voor bijzondere posten is gedefinieerd als EBIT voor bijzondere posten plus afschrijvingen, zoals vermeld in de winst-en-verliesrekening. De belastingen hierover zijn gedefinieerd als de totale belastingdruk minus het effect van bijzondere posten, zoals vermeld in de winst-en-verliesrekening. Economische afschrijving is 1% van de historische kostprijs van immateriële activa en materiële vaste activa zoals vermeld 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 kostprijs van de immateriële activa en materiële vaste activa plus het gemiddelde werkkapitaal op jaarbasis. Werkkapitaal is gedefinieerd als voorraden plus vorderingen minus kortlopende schulden zoals vermeld in de balans.

2) Degussa zal worden verwijderd uit de referentiegroep vanwege het feit dat de onderneming niet langer beursgenoteerd is.

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 beoogde 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 feitelijke prestatiedoelstellingen niet openbaar.

Stock incentives

De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor prestatiegebonden aandelenopties en aandelen. Voor zowel de aandelenopties als de prestatiegebonden aandelen geldt hetzelfde toekenningschema.

De daadwerkelijke verwerving van aandelenopties en prestatiegebonden aandelen hangt af van de daadwerkelijke realisatie van de vooraf geformuleerde TSR-doelstellingen (*Total Shareholder Return*) ten opzichte van de TSR van de referentiegroep in de periode van drie jaar na de toekenningsdatum.

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

De aandelenopties 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 is gelijk aan de openingskoers van het aandeel aan de Amsterdam Stock Exchange 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.

Voor 2006 bestaat de referentiegroep waarvan de prestaties worden vergeleken met die van DSM uit de volgende concerns:

Akzo Nobel	ICI
BASF	Lanxess
CIBA Specialty Chemicals	Lonza Group
Clariant	Novozymes
Danisco/Genencor	Rhodia
Degussa ²⁾	Solvay
EMS Chemie Holding	

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.

Beloningsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

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. Afhankelijk van DSM's prestaties vergeleken met de referentiegroep wordt een bepaald aantal opties uitvoerbaar en wordt een aantal aandelen onvoorwaardelijk toegekend. De opties worden toegekend voor een periode van maximaal acht jaar (inclusief de periode van drie jaar waarin ze niet uitvoerbaar zijn). De aandelen dienen minimaal vijf jaar (volgend op de bovengenoemde drie jaar), of ten minste tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, te worden aangehouden. De relatieve prestaties van DSM worden aan het einde van de desbetreffende periode vastgesteld en gevalideerd door een bank en gecontroleerd door een accountant.

Vergelijkingschaal

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 de referentiegroep in %-punten	Percentage prestatiegebonden aandelenopties dat uitvoerbaar wordt en percentage toegekende aandelen
> 20	100
> 10 en < 20	75
> -10 en < 10 (doelstelling)	50
> -20 en < -10	25
< -20	0

Pensioenen

De leden van de Raad van Bestuur zijn deelnemer in Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (PDN). PDN 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 PDN per 1 januari 2006 aangepast. Aangezien de leden van de Raad van Bestuur deelnemen aan de pensioenregelingen van PDN, gelden deze veranderingen ook voor de Raad van Bestuur.

Voor de leden van de Raad van Bestuur die geboren zijn voor 1 januari 1950 (Peter Elverding en Jan Zuidam) kunnen de oude pensioenregelingen worden voortgezet. Voor de andere leden van de Raad is dit niet mogelijk. Voor Feike Sijbesma geldt een overgangsregeling waardoor het mogelijk blijft om vóór de leeftijd van 65 is bereikt met pensioen te gaan.

Arbeidsovereenkomsten

Duur van de overeenkomst

De arbeidsovereenkomsten van de vóór 1 januari 2005 benoemde leden van de Raad van Bestuur zijn voor onbepaalde tijd. Ook nieuw benoemde leden van de Raad van Bestuur krijgen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. De arbeidsovereenkomst eindigt op de datum van pensionering of door opzegging door 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 voor 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 van de Raad van Commissarissen 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 Nederlandse corporate governance code wel een bepaling opgenomen voor een afvloeiingsregeling (dat wil zeggen eenmaal het basisjaarsalaris of, indien dit evident onredelijk is voor ontslag tijdens de eerste termijn, tweemaal het basisjaarsalaris).

Beloningen 2006

Het beloningspakket voor de leden van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks herzien. Uit concurrentieoverwegingen is het pakket voor 2006 herzien op basis van een vergelijking met de referentiegroep voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De uitkomsten staan vermeld in onderstaande tabel. De gegevens betreffen de beloningsniveaus per juli 2006. Alle bedragen zijn in euro's.

De bonus voor verwezenlijking van de doelstellingen en de toegekende *stock incentives* 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 *stock incentives* wordt bepaald op basis van het Black-Scholes model.

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

Vergelijking met referentiegroep Nederlandse markt 2006

Voorzitter Raad van Bestuur	DSM (01.07.2006)	Mediaan referentiegroep
Basissalaris	€660.000	€750.000
Bonus bij verwezenlijking van alle doelstellingen	60%	65%
Totale vergoedingen in contanten bij verwezenlijking van alle doelstellingen	€1.056.000	€1.237.500
Waarde <i>stock incentive</i> op jaarbasis	41%	65%
Totaal directe vergoedingen	€1.326.600	€1.725.000

Overige leden Raad van Bestuur	DSM (01.07.2006)	Mediaan referentiegroep
Basissalaris	€482.000	€475.000
Bonus bij verwezenlijking van alle doelstellingen	60%	60%
Totale vergoedingen in contanten bij verwezenlijking van alle doelstellingen	€771.200	€760.000
Waarde <i>stock incentive</i> op jaarbasis	45%	60%
Totaal directe vergoedingen	€988.100	€1.045.000

Basissalaris in 2006

De Raad van Commissarissen heeft onderzocht of de omstandigheden een aanpassing van de niveaus van het basissalarissen rechtvaardigden. Op basis van de vergelijking met de referentiegroep voor 2006 kan geconcludeerd worden dat het basissalaris voor de voorzitter in het laagste kwartiel lag, terwijl dat van de andere leden van de Raad van Bestuur rond het mediaanniveau lag. Het beleid van DSM is om de Raad van Bestuur een basissalaris te bieden dat vergelijkbaar is met de mediaan van de externe arbeidsmarktreferentiegroep.

Om het basissalaris van de voorzitter dichterbij het mediaanniveau van de referentiegroep te brengen werd dit per 1 januari 2006 met 5% extra verhoogd. Het is de bedoeling om het verschil met de mediaan van de referentiegroep op zijn laatst in 2008 weg te werken. Voor de overige leden van de Raad van Bestuur was geen extra verhoging nodig.

De externe en interne omstandigheden rechtvaardigden een algemene verhoging van het basissalaris met 2,5% per 1 juli 2006 ter compensatie van de inflatie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Bonus voor 2006

De doelstellingen voor het verwerven van een bonus worden jaarlijks herzien om ervoor te zorgen dat ze uitdagend maar realistisch zijn. De prestatiedoelstellingen 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 60% van hun jaarlijkse basissalaris. Bij uitzonderlijke goede financiële prestaties kan het niveau van de bonus oplopen tot 81% van het jaarlijkse basissalaris.

In het jaarverslag voor 2006 wordt informatie verschaft over de bonussen die zijn verdiend op basis van de in 2006 bereikte resultaten. Deze bonussen worden uitbetaald in 2007.

De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld in hoeverre de doelstellingen voor 2006 zijn verwezenlijkt. De realisatie van de financiële bonusgerelateerde doelstellingen voor 2006 is gecontroleerd door Ernst & Young Accountants. Verder heeft Ernst & Young het proces gecontroleerd met betrekking tot de vaststelling van de doelstellingen en de realisatie van de niet-financiële doelstellingen. De doelstellingen met betrekking tot de financiële prestaties van het concern werden behaald, met uitzondering van de vrije kasstroom. De andere, niet-financiële doelstellingen werden vrijwel volledig behaald. Het gemiddelde realisatiepercentage was 49,00%.

Zie pagina 74 voor overzichten in tabelvorm van de in 2006 uitbetaalde bonussen per individueel lid van de Raad van Bestuur.

Aandelenopties en prestatiegebonden aandelen in 2006

Stock incentives toegekend in 2006

In 2006 zijn er prestatiegebonden aandelenopties en prestatiegebonden aandelen toegekend aan de Raad van Bestuur. Dat gebeurde op 31 maart 2006 tegen een uitoefenprijs van €38,30.

Beloningsbeleid Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

De volgende tabel geeft de aantallen opties en aandelen die aan de individuele leden van de Raad van Bestuur zijn toegekend:

Toegekend aantal stock incentives

	Aandelenopties	Prestatiegebonden aandelen
Peter Elverding	37.500	10.000
Jan Zuidam	30.000	8.000
Henk van Dalen (tot 1 april 2006)	nvt	nvt
Feike Sijbesma	30.000	8.000
Chris Goppelsroeder (tot 1 april 2006)	nvt	nvt
Nico Gerardu (vanaf 1 april 2006)	30.000	8.000
Rolf-Dieter Schwalb (vanaf 1 oktober 2006)	nvt	nvt

Pensioenen in 2006

De leden van de Raad van Bestuur zijn deelnemer in Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (PDN).

Per 1 januari 2006 omvat de pensioenregeling de volgende elementen:

- De pensioenleeftijd is vastgesteld op 65 jaar (vervroegde uittreding is alleen mogelijk door middel van actuariële vervroeging van pensioenrechten).
- De regeling omvat een partnerpensioen alsmede een arbeidsongeschiktheidspensioen.
- De jaarlijkse opbouw van pensioenrechten (ouderdomspensioen) over het deel van het basissalaris boven de €11.354 (jaarlijks opnieuw te beoordelen) bedraagt 2%.
- De werknemersbijdrage bedraagt 2,5% van het basissalaris tot €50.810 en 6,5% van het pensioengevend salaris daarboven (jaarlijks opnieuw te beoordelen).
- Er is sprake van een voorwaardelijk toegezegd pensioen: de indexering van pensioenen en pensioenrechten is afhankelijk van het financiële rendement van PDN.

Leningen

De onderneming verstrekt geen leningen aan de leden van de Raad van Bestuur. Er zijn dan ook geen uitstaande leningen.

Totale beloning

De totale beloning (inclusief pensioenlasten voor huidige en voormalige leden van de Raad van Bestuur) voor leden van de Raad van Bestuur bedroeg in 2006 €4,3 miljoen (2005: €3,9 miljoen). De toename met €0,4 miljoen heeft voornamelijk betrekking op een hogere bonusuitbetaling in 2006.

Overzicht beloning Raad van Bestuur in 2006

De volgende tabellen geven een overzicht van de in 2006 aan de Raad van Bestuur toegekende beloning.

Vast basisjaarsalaris

in €	1 juli 2006	1 juli 2005
Peter Elverding	660.000	612.000
Jan Zuidam	482.000	470.000
Henk van Dalen (tot 1 april 2006)	nvt	470.000
Chris Goppelsroeder (tot 1 april 2006)	nvt	470.000
Feike Sijbesma	482.000	470.000
Nico Gerardu (vanaf 1 april 2006)	482.000	nvt
Rolf-Dieter Schwalb (vanaf 1 oktober 2006)	482.000	nvt

Bonus

in €	2006 ¹	2005 ²
Peter Elverding	319.235	378.675
Jan Zuidam	233.240	290.950
Henk van Dalen (tot 1 april 2006) ³	70.000	290.950
Chris Goppelsroeder (tot 1 april 2006) ³	70.000	290.950
Feike Sijbesma	233.240	290.950
Nico Gerardu (vanaf 1 april 2006) ⁴	175.665	nvt
Rolf-Dieter Schwalb (vanaf 1 oktober 2006) ⁴	59.286	nvt

1 Bonus op basis van de resultaten in 2006 en dus betaalbaar in 2007

2 In 2006 uitgekeerde bonus op basis van de resultaten in 2005

3 Pro rata bonus op basis van geschatte resultaten in Q1 2006

4 Pro rata bonus

Pensioen

in €	Pensioenlasten (werkgever)		Waarde opgebouwde pensioenaanspraak op 65-jarige leeftijd	
	2006	2005	31 dec. 2006	31 dec. 2005
Peter Elverding	111.379	111.482	323.573	283.206
Jan Zuidam	81.968	86.148	240.446	225.192
Henk van Dalen (tot 1 april 2006)	22.843	86.148	nvt	200.490
Chris Goppelsroeder (tot 1 april 2006)	17.555	48.304	nvt	48.830
Feike Sijbesma	91.248	86.148	153.897	140.745
Nico Gerardu (vanaf 1 april 2006)	49.493	nvt	148.575	nvt
Rolf-Dieter Schwalb (vanaf 1 oktober 2006)	17.990	nvt	2.352	nvt

Overzicht beloning Raad van Commissarissen 2006

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 van een commissie €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 resultaten van DSM. Dit impliceert dat aan leden van de Raad van Commissarissen ook geen opties of aandelen worden toegekend als beloning.

Voor zover leden van de Raad van Commissarissen aandelen DSM bezitten, dienen deze als langetermijnbelegging in de vennootschap. De leden van de Raad van Commissarissen hielden ultimo 2006 gezamenlijk 9.584 aandelen Koninklijke DSM N.V.

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

DSM beschikt over regels inzake het bezit van effecten (dat wil zeggen effecten anders dan die van DSM) en de rapportage over handel in deze effecten 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 2006.

in €	Vaste jaarlijkse ver- goeding	Vergoeding lidmaatschap commissies	Totaal
Cor Herkströter, voorzitter	50.000	12.500	62.500
Henk Bodt, plv voorzitter	35.000	7.500	42.500
Okko Müller	35.000	5.000	40.000
Cees van Woudenberg	35.000	5.000	40.000
Ewald Kist	35.000	5.000	40.000
Pierre Hochuli	35.000	nvt	35.000
Claudio Sonder	35.000	nvt	35.000
Tom de Swaan (vanaf 29.03.06)	26.250	nvt	26.250
Totaal	286.250	35.000	321.250