

TOELICHTING OP DE AGENDA VOOR DE JAARVERGADERING VAN KONINKLIJKE DSM N.V. TE HOUDEN OP 31 MAART 2010

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 2

- a. Jaarverslag van de Raad van Bestuur en Triple P verslag over 2009**
- b. Corporate Governance**

De Raad van Bestuur zal een toelichting geven op het jaarverslag van de Raad van Bestuur over 2009 (pagina's 20 tot en met 94 van het jaarverslag 2009¹) en het Triple P verslag 2009. Daarnaast zal de Raad van Bestuur verslag doen van haar implementatie van de gewijzigde Nederlandse corporate governance code.

Na de toelichting is er gelegenheid tot het stellen van vragen of maken van opmerkingen over het jaarverslag van de Raad van Bestuur over 2009 en de implementatie van de Nederlandse corporate governance code als mede het Jaarverslag van de Raad van Commissarissen, opgenomen op de pagina's 96 tot en met 111 van het jaarverslag 2009 en het Triple P verslag 2009.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 3

Vaststelling van de Jaarrekening 2009

Besluit

De Raad van Commissarissen heeft op 23 februari 2010 de door de Raad van Bestuur opgemaakte jaarrekening 2009 goedgekeurd. De jaarrekening is op 24 februari 2010 gepubliceerd en wordt nu ter vaststelling voorgelegd aan de algemene vergadering (zie artikel 31 lid 2 van de statuten).

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 4

a. Reserverings- en dividendbeleid

Het reserveringsbeleid is ongewijzigd ten opzichte van vorig jaar. Het reserveringsbeleid hangt nauw samen met het dividendbeleid. Door de Raad van Bestuur wordt jaarlijks, onder goedkeuring van de Raad van Commissarissen, vastgesteld welk deel van de winst wordt gereserveerd. Het deel van de winst dat hierna en na aftrek van het dividend op cumulatief preferente aandelen overblijft, staat ter beschikking van de algemene vergadering.

Het dividend dat DSM aan zijn aandeelhouders uitkeert, is afhankelijk van business condities, de financiële prestaties van de onderneming en andere relevante factoren. DSM streeft naar een stabiel en bij voorkeur stijgend dividend. Het dividend wordt geheel in contanten uitgekeerd.

b. Vaststelling dividend over 2009

Besluit

Met goedkeuring van de Raad van Commissarissen legt de Raad van Bestuur de algemene vergadering ter vaststelling voor om over 2009 een bedrag van € 1,20 als dividend per gewoon aandeel uit te keren (zie artikel 32 lid 5 van de statuten). Rekening houdend met het in augustus 2009 uitgekeerde interim dividend van € 0,40 per gewoon aandeel, bedraagt daarmee het slotdividend € 0,80 per gewoon aandeel.

¹ De paginanummering refereert aan de Engelse versie van het Jaarverslag 2009 op de website van DSM

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 5

a. Kwijting van de leden van de Raad van Bestuur

Besluit

Voorgesteld wordt kwijting te verlenen aan de leden van de Raad van Bestuur voor het gevoerde bestuur (zie artikel 31 lid 3 van de statuten).

b. Kwijting van de leden van de Raad van Commissarissen

Besluit

Voorgesteld wordt kwijting te verlenen aan de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun toezicht op het door de Raad van Bestuur gevoerde bestuur (zie artikel 31 lid 3 van de statuten).

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 6

Herbenoeming van leden van de Raad van Bestuur

a. Herbenoeming van de heer N.H. Gerardu

Besluit

Conform artikel 17, lid 2 van de statuten stelt de Raad van Commissarissen voor de heer N.H. Gerardu te herbenoemen als lid van de Raad van Bestuur. In lijn met de aanbevelingen van de Nederlandse corporate governance code worden leden van de Raad van Bestuur benoemd voor een maximale periode van vier jaar. Omdat de eerste termijn van vier jaar als lid van de Raad van Bestuur afloopt, stelt de Raad van Commissarissen voor de heer Gerardu te herbenoemen op basis van zijn internationale ervaring, zijn leidinggevende kwaliteiten en zijn kennis van de life science en performance materials industrie, zoals deze in de achterliggende periode als lid van de Raad van Bestuur zijn gebleken. De Raad van Commissarissen is verheugd dat de heer Gerardu beschikbaar is voor een volgende periode als lid van de Raad van Bestuur.

Conform artikel 17, lid 1 van de statuten wordt voorgesteld om overeenkomstig de voordracht van de Raad van Commissarissen de heer Gerardu met ingang van 1 april 2010 te herbenoemen als lid van de Raad van Bestuur voor een periode van 4 jaar.

De heer Nico Gerardu is geboren in 1951 en bezit de Nederlandse nationaliteit. Hij studeerde scheikundige technologie aan de Technische Universiteit van Eindhoven en behaalde een MBA-grad aan de universiteit van Diepenbeek (België). Sinds 1975 is de heer Gerardu werkzaam bij DSM. Hij heeft uiteenlopende managementfuncties bekleed in verschillende businessgroepen: Industrial Chemicals, Kunststoffen, Kunststofproducten en Fine Chemicals. In 2000 werd hij Business Groep Directeur DSM Anti-Infectives. De heer Gerardu werd benoemd als lid van de Raad van Bestuur met ingang van 1 april 2006.

De heer Gerardu is voorzitter van de Raad van Commissarissen Holland Colours N.V. en lid van de Raad van Commissarissen van Voestalpine Polynorm N.V. en het Bonnefanten Museum in Maastricht.

De heer Gerardu bezit 5.056 aandelen DSM.

b. Herbenoeming van de heer R-D. Schwalb

Besluit

Conform artikel 17, lid 2 van de statuten stelt de Raad van Commissarissen voor de heer R-D. Schwalb te herbenoemen als lid van de Raad van Bestuur en Chief Financial Officer (CFO). In lijn met de aanbevelingen van de Nederlandse corporate governance code worden leden van de Raad van Bestuur benoemd voor een maximale periode van vier jaar. Omdat de eerste termijn van vier jaar als lid van de Raad van Bestuur afloopt op 19 oktober 2010, stelt de Raad van Commissarissen voor de heer Schwalb te herbenoemen op basis van zijn internationale business ervaring en expertise die alle functionele

gebieden van de financiële functie bestrijkt zoals deze in de achterliggende periode als lid van de Raad van Bestuur CFO zijn gebleken. De Raad van Commissarissen is verheugd dat de heer Schwalb beschikbaar is voor een volgende periode als lid van de Raad van Bestuur.

Conform artikel 17, lid 1 van de statuten wordt voorgesteld om overeenkomstig de voordracht van de Raad van Commissarissen de heer Schwalb met ingang van 19 oktober 2010 te herbenoemen als lid van de Raad van Bestuur en CFO voor een periode van 4 jaar.

Rolf-Dieter Schwalb werd geboren in 1952 en bezit de Duitse nationaliteit. Hij studeerde wiskunde en bedrijfskunde aan de Universiteit van Giessen in Duitsland. In 1976 trad hij in dienst bij Procter & Gamble GmbH Germany, waar hij over een periode van 18 jaar verschillende functies bekleedde op het gebied van IT en Financiën. Hij was onder meer Controller van Procter & Gamble GmbH Germany. Vanaf 1991 was de heer Schwalb werkzaam op het Europese hoofdkantoor van Procter & Gamble in Brussel, België waar hij verantwoordelijk werd voor de planning en controlling van alle Europese activiteiten. De heer Schwalb trad in 1994 in dienst bij Beiersdorf AG in Hamburg, Duitsland. Hij werd daar Division Controller en later Manager Corporate Accounting/Controlling Beiersdorf AG. In oktober 2000 werd hij benoemd tot CFO en lid van de Raad van Bestuur van Beiersdorf AG. De heer Schwalb werd benoemd als lid van de Raad van Bestuur en CFO met ingang van 19 oktober 2006.

De heer Schwalb bezit 7.000 aandelen DSM.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 7

(Her)benoeming van leden van de Raad van Commissarissen

De heer T. de Swaan is volgens rooster aan de beurt om af te treden als commissaris. De heer de Swaan heeft zich herkiesbaar gesteld.

De heer C. van Woudenberg zal tijdens de Jaarvergadering 2010 terugtreden omdat hij dan gedurende de maximale termijn van 12 jaar lid is geweest van de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen acht het gewenst om een nieuw lid van de Raad van Commissarissen te benoemen.

a. Herbenoeming van de heer T. de Swaan

Besluit

De Raad van Commissarissen draagt conform artikel 24 lid 2 van de statuten de heer T. de Swaan voor herbenoeming als commissaris van DSM voor vanwege zijn bestuurlijke en internationale ervaring en expertise in het financiële en economische werkveld en zijn kwaliteiten als lid van de Raad van Commissarissen, zoals deze ook in de achterliggende periode bij DSM zijn gebleken. De heer de Swaan is een onafhankelijk commissaris in de zin van de Nederlandse corporate governance code en artikel 1.4 van het Reglement Raad van Commissarissen.

Voorgesteld wordt om overeenkomstig de voordracht van de Raad van Commissarissen de heer de Swaan te herbenoemen als lid van de Raad van Commissarissen van DSM.

De heer de Swaan is geboren in 1946 en heeft de Nederlandse nationaliteit. Na afronding van zijn studie economie aan de Universiteit van Amsterdam in 1972 trad hij in dienst van De Nederlandsche Bank N.V. In 1986 werd hij benoemd tot lid van de directie van De Nederlandsche Bank, belast met de verantwoordelijkheid voor betalingsystemen, IT, human resources en planning & control. In 1992 kreeg hij binnen de directie het toezicht op het Nederlandse bankwezen in zijn portefeuille. In deze capaciteit was hij voorzitter van het Raadgevend Comité voor het Bankwezen en het Comité voor Banktoezicht van het Europese Monetair Instituut. In 1997 werd hij benoemd tot voorzitter van het Bazels Comité voor Banktoezicht. In 1999 trad hij in dienst van ABN AMRO en werd benoemd tot lid van de Raad van Bestuur en Chief Financial Officer / Chief Risk Officer.

De heer de Swaan ging op 1 mei 2006 met pensioen. Hij heeft er mee ingestemd om na zijn pensionering als adviseur voor de Raad van Bestuur van ABN AMRO op te treden met name op het gebied van economisch en financiële aangelegenheden en duurzame ontwikkeling.

De heer de Swaan is lid van de Raad van Commissarissen van Glaxo Smith Kline Plc en Zurich Financial Services, voorzitter van de Raad van Commissarissen van Van Lanschot Bankiers N.V., lid van de Raad van Commissarissen van Koninklijke Ahold N.V., bestuurslid van het Koninklijk Concertgebouworkest en van het Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek ziekenhuis.

De heer de Swaan bezit geen aandelen DSM.

b. Benoeming van de heer R.J. Routs

Besluit

De Raad van Commissarissen draagt conform artikel 24 lid 2 van de statuten de heer R.J. Routs voor benoeming als commissaris van DSM voor vanwege zijn uitgebreide internationale ervaring, zijn kennis van de (petro)chemische industrie en brede ervaring in het besturen van en toezicht houden op ondernemingen. De heer Routs is een onafhankelijk commissaris in de zin van de Nederlandse corporate governance code en artikel 1.4 van het Reglement Raad van Commissarissen.

Voorgesteld wordt om overeenkomstig de voordracht van de Raad van Commissarissen de heer Routs te benoemen als lid van de Raad van Commissarissen van DSM.

De heer Routs is geboren in 1946 en heeft de Nederlandse nationaliteit. Hij studeerde scheikundige technologie aan de Technische Universiteit van Eindhoven en is aan diezelfde universiteit gepromoveerd in technische wetenschappen. Hij werkte tot zijn pensioen in 2008 bij Royal Dutch Shell in verschillende functies, zowel in Nederland als daarbuiten, laatstelijk als Executive Director Downstream en lid van de Raad van Bestuur van Royal Dutch Shell Plc, waarbij hij tevens verantwoordelijk was voor de coördinatie van activiteiten op het gebied van klimaatverandering waaronder alternatieve brandstoffen.

De heer Routs is vice-voorzitter van de Raad van Commissarissen van Aegon N.V. (en wordt daarvan voorzitter in april 2010), lid van de raad van Commissarissen van Koninklijke KPN N.V., lid van de Board of Directors van INSEAD en Canadian Utilities Ltd. en lid van The Economic Development Board of Singapore International Advisory Council.

De heer Routs bezit geen aandelen DSM.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 8

Voorstel tot aanpassing van het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur

Besluit

Voorgesteld wordt om het beloningsbeleid aan te passen. Conform artikel 18 lid 1 van de statuten wordt aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders het voorstel ter vaststelling voorgelegd. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur vast te stellen overeenkomstig het voorstel. Het complete voorstel is opgenomen in het Jaarverslag over 2009 op de pagina's 106 t/m 111 en hieronder opgenomen.

In het eerste kwartaal van 2009 maakte DSM bekend dat het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur zou worden herzien en dat een voorstel daartoe zou worden voorgelegd aan de Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2010.

Dit herziene beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur – dat hieronder wordt beschreven – zorgt voor verdere aansluiting met DSM's strategie en concernwaarden, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van alle *stakeholders*. Daarnaast zijn wijzigingen aangebracht om het beleid meer in overeenstemming te brengen met de aangepaste Nederlandse corporate governance code.

DSM is zich ervan bewust dat een beloningsbeleid moet leiden tot een intern en extern acceptabel beloningsniveau als onderdeel van de duurzame ontwikkeling van de onderneming. Met de herziening van het beloningsbeleid wil de Raad van Commissarissen ook bijdragen aan een verandering op het gebied van de beloning van topfunctionarissen. DSM zal het beloningsbeleid regelmatig evalueren en waar nodig het beleid verder verbeteren.

Bij de herziening van het beloningsbeleid is rekening gehouden met een aantal ankerpunten:

- Het nieuwe beleid moet eenvoudiger en transparanter zijn
- Focus op waardecreatie voor *stakeholders* op middellange en lange termijn
- Variabele beloningselementen gebaseerd op van tevoren bepaalde en meetbare criteria ten aanzien van waardecreatie, vooral op langere termijn
- Het beleid moet de duurzame ontwikkeling van de onderneming ondersteunen en gerelateerd zijn aan DSM's concernwaarden en strategie
- 'Redelijke' en concurrerende beloningsniveaus die de gewenste managementprestaties stimuleren
- Jaarlijkse salarisherziening op basis van een driejaarlijkse beloningsbenchmark

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van DSM is gericht op het aantrekken, motiveren en behouden van de gekwalificeerde en deskundige functionarissen die nodig zijn voor het realiseren van de strategische en operationele doelstellingen van DSM, waarbij rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context ten aanzien van beloningen en de belangen van DSM's *stakeholders* in het oog worden gehouden. De volgende elementen spelen daarbij een rol:

- DSM streeft naar goede prestaties op het gebied van duurzaamheid, waarbij in lijn met DSM's concernwaarden, zoals tot uitdrukking gebracht in de *DSM Values* (die in 2010 worden vervangen door de *DSM Code of Business Conduct*), wordt gezocht naar een goed 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 om op de lange termijn duurzame waarde te creëren binnen het concern, rekening houdend met de belangen van alle *stakeholders*.
- Om bekwame en hooggekwalificeerde topfunctionarissen te kunnen aantrekken en behouden streeft DSM naar een totaal beloningsniveau dat vergelijkbaar is met dat van andere (Nederlandse en Europese) multinationals van soortgelijke omvang en complexiteit als DSM.
- Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur is in lijn met de beloning van andere topfunctionarissen van DSM.
- Bij het opstellen en vaststellen van de beloningsniveaus van de leden van de Raad van Bestuur houdt de Raad van Commissarissen ook rekening met de relevante wettelijke bepalingen, de aangepaste Nederlandse corporate governance code, maatschappelijke en markttrends en de belangen van *stakeholders*.
- Het beleid van DSM is de Raad van Bestuur een totale directe beloning te bieden die de mediaan van de referentiegroep voor de arbeidsmarkt benadert.

Referentiegroep arbeidsmarkt

Om het juiste kaliber functionarissen voor de Raad van Bestuur te kunnen aantrekken en om de huidige leden van de Raad voor langere tijd te kunnen behouden, houdt DSM bij het bepalen van een geschikt salarisoniveau rekening met externe referentiegegevens. Daartoe is een specifieke referentiegroep gedefinieerd bestaande uit een aantal Nederlandse en Europese ondernemingen die min of meer vergelijkbaar zijn met DSM qua omvang, internationaal bereik en de businessportfolio.

De Raad van Commissarissen gaat regelmatig na of de referentiegroep nog een geschikte samenstelling heeft.

De referentiegroep voor de arbeidsmarkt bestaat momenteel uit de volgende dertien ondernemingen:

Aegon	Océ ¹
AkzoNobel	Rhodia
Clariant	Solvay
Heineken	Syngenta
KPN	TNT
Lanxess	Wolters Kluwer
Nutreco	

¹ Wordt verwijderd omdat de beursnotering naar verwachting wordt beëindigd

In het verleden werden de beloningsniveaus jaarlijks geëvalueerd op basis van externe *benchmarks* die werden afgeleid van de referentiegroep voor de arbeidsmarkt. Er werd echter geconcludeerd dat jaarlijkse evaluatie op basis van externe *benchmarks* fluctuerende resultaten kan opleveren en tot opwaartse druk op de beloningsniveaus kan leiden.

Binnen het herziene beloningsbeleid zal DSM slechts eens in de drie jaar externe *benchmarks* ('referentiegroep arbeidsmarkt') toepassen, in combinatie met een jaarlijks aanpassingsmechanisme gebaseerd op de 'algemene stijging' (marktbeving) voor topfunctionarissen van DSM in Nederland. De initiële *benchmark* in het kader van het herziene beleid zal plaatsvinden in januari 2011.

Totale Directe Beloning (TDB)

De totale directe beloning van de Raad van Bestuur bestaat uit:

- (I) Basissalaris
- (II) Variabel inkomen
 - Prestatiegebonden *short-term incentive* (STI)
 - Prestatiegebonden *long-term incentive* (LTI)

Naast deze totale directe beloning nemen de leden van de Raad van Bestuur deel aan de Nederlandse pensioenregeling voor DSM-medewerkers in Nederland en hebben zij recht op overige voorzieningen zoals een bedrijfsauto en een representatievergoeding.

Volgens het beleid bedraagt de verhouding tussen vaste en variabele inkomenselementen (STI en LTI) binnen de totale directe beloning bij realisatie van de doelstellingen 50% - 50%.

Procentuele opbouw TDB (bij realisatie van de doelstellingen)

A: Basissalaris	50%
B: Variabel inkomen (STI + LTI)	50%
Totale directe beloning (TDB)	100%

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 op basis van een driejaarlijkse

beloningsbenchmark bekeken of het basissalaris dient te worden aangepast. De Raad van Commissarissen heeft de discretionaire bevoegdheid het basissalaris aan te passen.

Variabel inkomen

Het variabele inkomenselement van de beloning bestaat uit de *short-term incentive* en de *long-term incentive*.

In het kader van het beloningsbeleid is een verdeling tussen *short-term* en *long-term incentives* (bij realisatie van de doelstellingen) van 50% - 50% vastgesteld. Dit leidt tot een evenwicht tussen waardecreatie op de korte en de lange termijn.

Zoals hierboven aangegeven kan het variabele inkomen (*short-term* en *long-term incentive*) bij realisatie van de doelstellingen 100% van het basissalaris bedragen.

Verdeling variabele inkomen (bij realisatie van de doelstellingen)

A: <i>Short-term incentive</i> (STI)	50%
B: <i>Long-term incentive</i> (LTI)	50%
Totaal variabel inkomen als % van basissalaris	100%

Short-term incentive (STI)

Leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor deelname aan een *Short-Term Incentive* (STI) regeling. Deze regeling beloont operationele prestaties op korte termijn met als doel om op lange termijn duurzame waarde te creëren, rekening houdend met de belangen van alle *stakeholders*.

Bij realisatie van alle doelstellingen kan de *short-term incentive* 50% van het jaarlijkse basissalaris bedragen (bij uitstekende prestaties 100%). Het deel van de STI dat betrekking heeft op financiële doelstellingen is gelijk aan 25% van het basissalaris, terwijl de andere 25% betrekking heeft op duurzaamheid en andere doelstellingen ten aanzien van waardecreatie.

Doelgebieden	Verdeling	Gezamenlijk	Individueel
Financieel	25%	25%	0%
Duurzaamheid en individueel	25%	20%	5%
Totaal	50%	45%	5%

Aan financiële doelstelling gerelateerde short-term incentive (STI)

Het aan financiële doelstellingen gerelateerde deel van de STI (25%) bevat elementen die betrekking hebben op operationele resultaten, te weten het bedrijfsresultaat (EBIT), de bruto vrije kasstroom en de groei van de netto-omzet (autonoom), die samen een weergave vormen van de financiële resultaten op de korte termijn.

De aan financiële doelstellingen toegekende gewichtsfactoren in de STI zijn: EBIT 10%, bruto vrije kasstroom 7,5% en groei netto-omzet 7,5% van het basisjaarsalaris bij verwezenlijking van de doelstellingen.

Doelgebieden	Uitkering bij realisatie doelen (% van basissalaris)
--------------	---

Financiële doelstellingen:

- Bedrijfsresultaat (EBIT vóór buitengewone posten)	10
- Bruto vrije kasstroom ¹	7,5
- Groei netto-omzet (autonoom) ²	7,5

Totaal	25
--------	----

¹ Kasstroom uit bedrijfsactiviteiten minus CAPEX

² Uitgezonderd valuta-effecten en desinvesteringen en acquisities

De drie elementen van de aan financiële doelstellingen gerelateerde *short-term incentive* kunnen worden afgeleid uit de jaarrekening.

Aan duurzaamheid en andere vormen van waardecreatie gerelateerde short-term incentive (STI)

Het niet aan financiële doelstellingen gerelateerde deel van de STI (25%) heeft betrekking op duurzaamheid en andere vormen van waardecreatie.

Voor 2010/2011 zijn op het gebied van duurzaamheid drie 'eerstelijns' prestatie maatstaven voor waardecreatie gedefinieerd. De Raad van Commissarissen bepaalt de verdeling over deze drie doelstellingen. De prestatie maatstaven op het gebied van duurzaamheid en hun gewichtsfactoren zullen op regelmatige basis verder worden verfijnd / aangepast nadat er een grondige evaluatie heeft plaatsgevonden.

Voor de STI zijn de volgende gezamenlijke, aan duurzaamheid gerelateerde doelstellingen geformuleerd:

- **ECO+ producten** – Winstgevende ECO+-productontwikkeling, bestaande uit:
 - Percentage fase-overgangen van 'Haalbaarheid' (fase 2) naar 'Ontwikkeling' (fase 3) dat voldoet aan de ECO+ criteria
 - Percentage succesvolle productintroductions dat voldoet aan de ECO+ criteria
- **Vermindering energieverbruik** – gerelateerd aan Triple P-doelstelling om in 2020 20% minder energie te verbruiken dan in 2008.
- **Employee Engagement Index** – gerelateerd aan de High Performance (HP) norm in de industrie (score 2008: 5% onder HP-norm)

De STI-doelstellingen op het gebied van duurzaamheid kunnen als volgt worden gedefinieerd:

- **ECO+ producten** – ECO+ oplossingen zijn producten en diensten die, gerekend over hun gehele levenscyclus, duidelijke milieuvordelen bieden (met andere woorden, een duidelijk kleinere ecologische voetafdruk hebben) vergeleken met de *mainstream* producten waarmee zij concurreren. Deze milieuvordelen kunnen tot uitdrukking komen in elke fase van de levenscyclus van een product – van grondstof via productie en gebruik tot potentieel hergebruik en uiteindelijke verwijdering. Kortom, ECO+ oplossingen creëren meer waarde en zijn tegelijkertijd minder belastend voor het milieu.
- **Vermindering energiegebruik** – Vermindering van de hoeveelheid energie die wordt verbruikt per eenheid product (ook bekend als energie-efficiency)
- **Engagement Index** – Jaarlijks wordt een Employee Engagement Survey gehouden, waarbij de focus ligt op een combinatie van percepties die het gedrag op samenhangende wijze beïnvloeden en een *sense of ownership* creëren. Uit onderzoek blijkt steeds weer dat de vier sleutelementen (tevredenheid, verbondenheid, trots en ambassadeurschap) bepalend zijn voor de betrokkenheid van medewerkers en meetbaar gerelateerd zijn aan de bedrijfsprestaties.

Naast gezamenlijke duurzaamheidsdoelstellingen (20%) geldt er een beperkt aantal individuele niet-financiële doelstellingen (5%).

Doelgebied	Uitkering bij realisatie doelen (% van basissalaris)
Niet-financiële doelstellingen:	
- Duurzaamheid	20
- Individueel	5
Totaal	25

De doelstellingen worden ieder jaar vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van, onder andere, prestaties in het verleden, de operationele en strategische vooruitzichten van de onderneming op korte termijn en de verwachtingen van het concernmanagement en de *stakeholders*. De doelstellingen dragen bij aan de realisatie van de beoogde waardecreatie op de lange termijn.

Vanwege het concurrentiegevoelige karakter van de gegevens maakt DSM de feitelijke prestatiedoelstellingen niet openbaar. Over de doelgebieden en definities zal echter volledige transparantie worden geboden. De vaststelling van doelstellingen en de realisatie ervan wordt gecontroleerd door externe accountants.

Long-term incentives (LTI)

De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor prestatiegebonden aandelen. Aandelenopties maken niet langer deel uit van hun *Long Term Incentive*-programma.

De regeling met betrekking tot prestatiegebonden aandelen voorziet in voorwaardelijke toekenning van aandelen aan leden van de Raad van Bestuur. Daadwerkelijke verwerving van deze aandelen is afhankelijk van de realisatie van bepaalde vooraf vastgestelde prestatiedoelstellingen gedurende een periode van drie jaar.

Voor verwerving van prestatiegebonden aandelen gelden twee doelstellingen:

- TSR in vergelijking met een referentiegroep
- Vermindering emissies broeikasgassen, betrokken op verkoopvolume.

De LTI-prestatiedoelstellingen kunnen als volgt gedefinieerd worden:

- Total shareholder return (TSR)

Wordt gebruikt om de ontwikkeling van de aandeelhouderswaarde van verschillende ondernemingen te vergelijken. Door de stijging van de aandeelkoers te combineren met het aan de aandeelhouder uitbetaalde dividend wordt inzicht gegeven in de totale opbrengst voor de aandeelhouder. De relatieve TSR-positie weerspiegelt de marktperceptie van de algehele prestaties ten opzichte van een referentiegroep.

- Vermindering emissies broeikasgassen

Volgens de definitie van het Kyoto-protocol omvatten broeikasgassen kooldioxide (CO₂), methaan, lachgas (N₂O), zwavelhexafluoride, fluorkoolwaterstoffen en perfluorkoolwaterstoffen.

- I. DSM's directe emissies (op locatie of door DSM-fabrieken) zijn CO₂ en N₂O (scope 1).
- II. DSM's indirecte emissies (emissies die worden gegenereerd bij het opwekken van door DSM gebruikte elektriciteit of energie in de vorm van heet water of stoom) hebben betrekking op stroom uit het net. DSM maakt gebruik van lokale energieleveranciers (scope 2).
- III. DSM rapporteert geen emissies in de categorie scope 3 (verzamelcategorie voor alle overige emissies als gevolg van ondernemingsactiviteiten, bijvoorbeeld zakenreizen).

In de herziene LTI-regeling blijft de toekenning van prestatiegebonden aandelen voor 50% gebaseerd op de relatieve TSR, terwijl de overige 50% wordt gebaseerd op vermindering van broeikasgas-emissies.

Het richtniveau voor de waarde van de *long-term incentive* is 50% van het basissalaris (bij uitstekende prestaties 75%). Dit houdt in dat het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen wordt bepaald door het richtniveau (50% van het basissalaris) te delen door een aandeelkoers aan het begin van het jaar waarin voorwaardelijk toekenning plaatsvindt. Door dit mechanisme zal het jaarlijkse toekenningsniveau fluctueren.

Bij het bepalen van het aantal voorwaardelijk toe te kennen aandelen gaat de Raad van Commissarissen uit van een verlaagde nominale waarde van de aandelen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de feitelijke aandeelkoers en een vaste vermenigvuldigingsfactor voor de waarschijnlijkheid dat de aandelen daadwerkelijk worden verworven. Voor 2010 zijn de aantallen voorwaardelijk toegekende aandelen als volgt:

Voorzitter	28,500
Leden	19,000

Toekenningsdatum

De aandelen worden toegekend op de dag van de eerste notering ex-dividend na de Jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders waarin de jaarrekening van DSM wordt vastgesteld.

TSR als prestatie maatstaf

De TSR van DSM wordt vergeleken met de gemiddelde TSR van ondernemingen in een vooraf bepaalde referentiegroep.

Voor 2010 bestaat de TSR-referentiegroep uit de volgende ondernemingen:

AkzoNobel	Kerry
BASF	Lanxess
Clariant	Lonza Group
Danisco	Novozymes
DuPont	Rhodia
EMS Chemie Holding	Solvay

De referentiegroep voor de TSR vormt een afspiegeling van de concurrentie-omgeving waarin DSM opereert. Tot deze groep behoren 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 (zoals fusies en overnames) die van invloed zijn op de geschiktheid van de samenstelling van de groep.

Vermindering broeikasgas-emissies als prestatie maatstaf

De vermindering van de broeikasgas-emissies (betrokken op verkoopvolume) in procentpunten (gedurende een periode van 3 jaar) wordt gebruikt voor daadwerkelijke verwerving van 50% van de prestatiegebonden aandelen.

Verwervingsschema

Het aantal aandelen dat na drie jaar onvoorwaardelijk wordt toegekend wordt bepaald op basis van twee gelijke gewichtsfactoren: de prestaties van DSM in vergelijking met de gemiddelde TSR van de referentiegroep en de door DSM gerealiseerde vermindering van broeikasgas-emissies (BKG-emissies) betrokken op verkoopvolume.

De volgende verwervingsschema's zijn van toepassing:

Verwervingsschema TSR

TSR DSM minus
TSR referentiegroep
in %-punten van
TSR referentiegroep

Percentage
aandelen dat
daadwerkelijk
wordt
verworven

≥ 30	100
≥ 25 en < 30	89
≥ 20 en < 25	78
≥ 15 en < 20	67
≥ 10 en < 15	56
≥ 5 en < 10	45
≥ 0 en < 5	34
< 0	0

Verwervingsschema BKG-emissies

Vermindering
DSM's BKG-
over volume-
emissies
betrokken op
verkoopvolume in
%-punten

Percentage
aandelen dat
daadwerkelijk
wordt
verworven

≥ 30	100	5,27	100
≥ 25 en < 30	89	4,68	89
≥ 20 en < 25	78	4,09	78
≥ 15 en < 20	67	3,50	67
≥ 10 en < 15	56	2,91	56
≥ 5 en < 10	45	2,32	45
≥ 0 en < 5	34	1,73	34
< 0	0	<1,73	0

De aandelen dienen te worden aangehouden gedurende een periode van minimaal vijf jaar na de bovengenoemde drie jaar of tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien dit tijdstip eerder valt.

De feitelijke prestaties van DSM vergeleken met de referentiegroep worden aan het einde van de verwervingsperiode vastgesteld en gevalideerd door een bank en gecontroleerd door de externe accountant.

Pensioenen

De leden van de Raad van Bestuur zijn deelnemer in Stichting Pensioenfonds DSM Nederland (PDN). PDN beheert soortgelijke 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 Executive Services B.V. en DSM-medewerkers in Nederland.

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 hun herbenoeming.

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 specifieke 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 Remuneratiecommissie 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 de Nederlandse corporate governance code wel een bepaling opgenomen voor een afvloeiingsregeling (dat wil zeggen eenmaal het basisjaarsalaris of, indien dit evident onredelijk is in het geval van ontslag tijdens de eerste termijn, tweemaal het basisjaarsalaris).

Claw back-bepaling

De arbeidsovereenkomsten voor de Raad van Bestuur bevatten geen specifieke *claw back*-bepaling. De Nederlandse regering bereidt nieuwe wetgeving voor, die na invoering door DSM zal worden toegepast.

Verandering van zeggenschap

De arbeidsovereenkomsten voor de Raad van Bestuur bevatten geen specifieke clausule ten aanzien van verandering van zeggenschap. De Nederlandse regering bereidt nieuwe wetgeving voor, die na invoering door DSM zal worden toegepast.

Eigendom van aandelen

De Raad van Commissarissen zal de Raad van Bestuur stimuleren aandelen in de onderneming te houden om hun vertrouwen in de strategie en de onderneming te benadrukken.

Leningen

DSM verschaft geen leningen aan leden van de Raad van Bestuur.

Scenario-analyse

Volgens de gewijzigde Nederlandse corporate governance code moet de Raad van Commissarissen 'mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders' analyseren. Binnen DSM zal deze analyse ten minste eens in de drie jaar worden uitgevoerd.

Er is een scenario-analyse uitgevoerd naar de effecten van het gewijzigde beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 9

Bevoegdheden van de Raad van Bestuur

Teneinde zonodig overnames geheel of gedeeltelijk te kunnen financieren door middel van de uitgifte van aandelen en ten behoeve van de uitvoering van optieregelingen voor management/personeel is het gewenst dat de Raad van Bestuur een beperkte bevoegdheid heeft tot uitgifte van gewone aandelen en toekennen van opties op gewone aandelen.

De algemene vergadering heeft op 25 maart 2009 krachtens de artikelen 10 en 11 van de statuten de bevoegdheden van de Raad van Bestuur tot uitgifte van aandelen en tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van gewone aandelen verlengd voor de duur van 18 maanden. Deze bevoegdheden eindigen derhalve op 26 september 2010, behoudens verlenging. Verlenging van deze bevoegdheden kan volgens de wet voor de duur van ten hoogste vijf jaar geschieden, maar ook dit jaar wordt wederom voorgesteld de bevoegdheden te verlengen tot een tijdstip gelegen 18 maanden na de datum van deze jaarvergadering.

Een besluit van de Raad van Bestuur tot uitgifte van gewone aandelen of tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van gewone aandelen is onderworpen aan de goedkeuring van de Raad van Commissarissen.

a. Verlenging van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte van gewone aandelen

Besluit

Voorgesteld wordt de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte van gewone aandelen, daaronder begrepen het verlenen van rechten tot het nemen van aandelen, zoals geregeld in artikel 10 van de statuten, te verlengen tot een tijdstip gelegen 18 maanden na de datum van deze jaarvergadering (derhalve tot en met 30 september 2011), met dien verstande dat deze bevoegdheid van de Raad van Bestuur beperkt is tot een nominaal bedrag aan aandelen dat gelijk is aan 10% van het geplaatste kapitaal op het moment van uitgifte, en een additionele 10% van het geplaatste kapitaal op het moment van uitgifte, indien de uitgifte geschiedt in het kader van een fusie of overname passend binnen de strategie van DSM zoals gepubliceerd op de DSM website. De uitgifte prijs zal worden bepaald door de Raad van Bestuur en zal zoveel als mogelijk worden berekend op basis van de koers van de gewone aandelen op de Euronext Amsterdam beurs.

b. Verlenging van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van gewone aandelen

Besluit

Voorgesteld wordt de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van gewone aandelen, daaronder begrepen het verlenen van rechten tot het nemen van gewone aandelen, zoals geregeld in artikel 11 van de statuten, te verlengen tot een tijdstip gelegen 18 maanden na de datum van deze jaarvergadering (derhalve tot en met 30 september 2011), met dien verstande dat deze bevoegdheid is beperkt tot een bedrag aan gewone aandelen dat gelijk is aan 10% van het geplaatste kapitaal op het moment van uitgifte, en een additionele 10% van het geplaatste kapitaal op het moment van uitgifte, indien de uitgifte geschiedt in het kader van een fusie of overname passend binnen de strategie van DSM zoals gepubliceerd op de DSM website.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 10

Machtiging van de Raad van Bestuur inzake verkrijging door de vennootschap van eigen aandelen

Besluit

DSM acht het wenselijk om flexibiliteit te hebben met betrekking tot de inkoop van eigen aandelen zoals o.a. ter afdekking van toegekende management/personeels opties of in het kader van een inkoopprogramma.

Ingevolge artikel 13 van de statuten kan de vennootschap eigen aandelen verwerven krachtens besluit van de Raad van Bestuur, dat is onderworpen aan de goedkeuring van de Raad van Commissarissen. Voorts is volgens artikel 98 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek de machtiging van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vereist.

Volgens de wet geldt voor de duur van deze machtiging een maximum van 18 maanden.

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld machtiging te verlenen aan de Raad van Bestuur tot het verkrijgen van eigen aandelen als bedoeld in artikel 13 van de statuten door aankoop ter beurse of anderszins voor een tijdvak van 18 maanden, te rekenen vanaf de datum van deze jaarvergadering (derhalve tot en met 30 september 2011), tot een maximum van 10% van het geplaatste kapitaal. De inkoop kan plaats vinden - voor wat betreft de gewone aandelen - voor een prijs die ligt tussen de nominale waarde en de openingskoers op de Euronext Amsterdam beurs op de dag van inkoop, vermeerderd met 10% en – voor wat betreft de cumulatief preferente aandelen A – voor een prijs die ligt tussen de nominale waarde en de in artikel 32 lid 3 van de statuten bedoelde

berekeningsgrondslag, vermeerderd met 10%. De prijsbandbreedte maakt het de vennootschap mogelijk om ook onder zeer veranderlijke marktomstandigheden op een adequate manier te kunnen inkopen. De machtiging van de Raad van Bestuur met betrekking tot de inkoop van eigen aandelen kan door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden ingetrokken.

TOELICHTING OP AGENDAPUNT 11

Vermindering van het geplaatst kapitaal door intrekking van aandelen

Besluit

Uitgifte van aandelen, als gevolg van onder andere het uitoefenen van de jaarlijks aan het management en personeel toegekende optierechten, kan leiden tot een verwatering van het aandelenbezit. Voor zover de financiële positie dit toelaat en de mogelijkheden op de aandelenmarkt aanwezig zijn, zal dit nadeel voor de houders van gewone aandelen zo veel mogelijk worden bestreden door inkoop en eventueel intrekking van eigen aandelen. De machtiging voor de inkoop van eigen aandelen is gevraagd onder punt 10 van deze agenda. De Raad van Bestuur stelt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 14 van de statuten en met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, voor dat de algemene vergadering besluit tot vermindering van het geplaatste kapitaal door intrekking van eigen aandelen tot maximaal het aantal als door de vennootschap is of zal worden ingekocht. Hierdoor wordt de vennootschap in staat gesteld haar kapitaalstructuur verder te optimaliseren.

Het op grond van dit besluit in te trekken aantal aandelen zal worden vastgesteld door de Raad van Bestuur en is beperkt tot een maximum van 10% van het geplaatste kapitaal, zoals dit blijkt uit de Jaarrekening 2009. Het bedrag van de kapitaalvermindering zal telkenmale blijken uit het daartoe strekkende besluit van de Raad van Bestuur dat wordt gedeponereerd bij het Handelsregister.

De kapitaalvermindering zal geschieden met inachtneming van de daarvoor geldende regelgeving in wet en statuten.