

DSM AGM 31 March 2010

English summary

DSM listed a revised remuneration policy on the AGM agenda. The proposal is an improvement in many respects. Among others management will not receive stock incentives in case of underperformance compared to peers and options are abolished. Furthermore, with this proposal DSM integrates its sustainability strategy in the remuneration policy for executives.

We asked clarification about the sustainable targets that are part of the policy and urged the supervisory board of DSM to use its discretionary power if financial targets would not be met ,but sustainable targets are met. This could result in undesirable outcomes of the remuneration policy. DSM will take this into consideration with their evaluation of the policy after one year.

We supported the remuneration policy. The policy was approved by a majority of 99.9% of shareholders.

Furthermore, we complimented DSM with their successful transition process, their efficiency improvements and their improved risk management paragraph.

Verslag AVA Koninklijke DSM N.V. d.d. 31 maart 2010

| | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Datum | 31 maart 2010, 14.00 uur |
| Locatie | Overloon 1 te Heerlen |
| Woordvoerder Eumedion | Carola van Lamoen - Robeco |
| Opkomstpercentage AVA | 54,8% van het geplaatste kapitaal |

| | Stemwijze | % Voor |
|--|--------------|----------------|
| 1. Opening | | |
| 2. a. Jaarverslag en Triple P rapport van de RvB over 2009 b. Corporate Governance | Voor | 100,0% |
| 3. Vaststelling van de jaarrekening 2009 | | |
| 4. a. Reserverings- en dividendbeleid b. Vaststelling dividend over 2009 | Voor | 100,0% |
| 5. a. Kwijting van de leden van de RvB b. Kwijting van de leden van de RvC | Voor Voor | 99,9% 99,8% |
| 6. Herbenoeming van leden van de RvB a. Herbenoeming van de heer N.H. Gerardu b. Herbenoeming van de heer R.D. Schwalb | Voor Voor | 99,9% 99,9% |
| 7. (Her)benoeming van leden van de Raad van Commissarissen a. Herbenoeming van de heer T. de Swaan b. Benoeming van de heer R.J. Routs | Voor Voor | 95,6% 99,9% |
| 8. Voorstel tot aanpassing van het beloningsbeleid voor de leden van de RvB | Voor | 99,9% |
| 9. a. Verlenging bevoegdheid RvB tot uitgifte van gewone aandelen b. Verlenging bevoegdheid RvB tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van gewone aandelen. | Voor Voor | 99,3% 87,7% |
| 10. Machtiging RvB inzake verkrijging door vennootschap van eigen aandelen | Voor | 99,7% |
| 11. Vermindering van het geplaatst kapitaal door intrekking van aandelen | Voor | 99,8% |
| 12. Rondvraag | | |
| 13. Sluiting | | |

Ad 2). Jaarverslag & Triple P rapport RvB

- Mijn naam is Carola van Lamoen en ik ben werkzaam bij Robeco. Ik spreek vandaag niet alleen namens Robeco maar ook namens MN Services, Syntrus Achmea Vermogensbeheer, Triodos Investment Management en het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven. Ik sta kort stil bij de financiële en duurzame prestaties van DSM en de risicoparagraaf.
- Allereerst complimenteren wij DSM met de knappe prestatie van het afgelopen jaar. Door de economische neergang was het geen gemakkelijk jaar. Toch is het DSM gelukt de efficiency sterk te verbeteren en het free cashflowmanagement te verbeteren. Hiermee heeft de transformatie naar een nieuwe organisatie zich bewezen. Onder het oude DSM was dit niet gelukt.
- We complimenteren DSM daarnaast met de handhaving van de nummer 1 positie in de Dow Jones Sustainability Sectorindex.
- Tot slot, vorig jaar sprak ik al over de verbeteringen die in de risicoparagraaf waren doorgevoerd. We constateren nu dat de risicoparagraaf verder is verbeterd. De rapportage

over kernrisico's en over risicohouding is een best practice in de Nederlandse markt. Ga zo door.

DSM bedankt Robeco voor de constructieve opmerkingen over en betrokkenheid bij de risicomangementparagraaf van de onderneming.

8.) Voorstel aanpassing beloningsbeleid bestuurders

- Mijn naam is Carola van Lamoen en ik spreek namens de eerdergenoemde partijen.
- Met de introductie van duurzame bonussen heeft DSM de aandacht getrokken. DSM heeft als één van de eerste ondernemingen wereldwijd zijn duurzame strategie geïntegreerd in het beloningsbeleid voor bestuurders. De financiële en duurzame doelstellingen zijn in lijn met de strategie en meetbaar. Hulde voor de voortrekkersrol die DSM hier pakt.
- Wij waarderen deze integratie - waar we u eerder om vroegen. Want sterke corporate values inclusief de zorg voor werknemer, klant en milieu, zijn nu eenmaal een voorwaarde zijn voor stabiele, bovengemiddelde lange termijn prestaties van een onderneming. Integratie van duurzaamheid is daarmee een logische stap.
- Het beloningsbeleid is ook op andere punten verbeterd: Allereerst ontvangen bestuurders geen variabele beloning bij benedengemiddelde prestaties. Dank dat u hiermee aan ons verzoek tegemoet bent gekomen. Verder is het basissalaris gelijk gebleven, zijn opties afgeschaft en is het pakket sterker gericht op de lange termijn.
- Onze complimenten dus. Maar aanscherping van het beleid is op twee punten nodig:
 - Allereerst: met de huidige informatie kunnen wij slecht inschatten of de duurzame doelstellingen daadwerkelijk ambitieus zijn. Dit is een zorgpunt.
 - Wij verzoeken meer informatie, nu én in de toekomst: hoe ambitieus zijn de duurzame doelstellingen?
 - Ten tweede: integratie van duurzaamheid in het beloningsbeleid is wenselijk. Maar in het huidige voorstel is het mogelijk dat bestuurders forse 'duurzame' bonussen krijgen als financiële prestaties sterk achterblijven. *"Halveer je winst, verdubbel je bonus"* - dat kan niet de bedoeling zijn. Toekenning van bonussen is discutabel in dat geval. Het is een gemis dat dit nog niet in het huidige beleid is opgenomen. Mijn verzoek is tweeledig:
 - Kunt u ons garanderen dat de Raad van Commissarissen zijn discretionaire bevoegdheid zal gebruiken wanneer dit soort onwenselijke situaties zich voordoen?
 - en
 - Kunt u het beloningsbeleid op dit punt aanscherpen?

- Samenvattend: Het voorstel is goed. Het voorstel is gebalanceerd en het voorstel is verbeterd ten opzichte van het oude beloningsbeleid. En verdere aanscherping is mogelijk en nodig. We zullen voor het beloningsbeleid stemmen.

De voorzitter van de Raad van Commissarissen geeft aan dat hij de doelstellingen ambitieus acht. Het is echter ook voor DSM lastig is in te schatten hoe de doelstellingen in de praktijk zullen uitpakken. Daarom zal DSM het beleid komend jaar evalueren en aan aandeelhouders terugkoppelen wat de uitkomsten van deze evaluatie zijn.

De voorzitter geeft vervolgens aan dat de Raad van Commissarissen zich bewust is van zijn discretionaire bevoegdheid, men zal deze bevoegdheid inzetten waar dat nodig is. Hij kan nu niet voor concrete gevallen vooruit lopen op het gebruik van de discretionaire bevoegdheid. De onderneming begrijpt de dilemma's waar aandeelhouders mee zitten, maar zit zelf ook met dilemma's.