

Toelichting op de bezoldiging van board of directors en het uitvoerend comité van dsm-firmenich

Hoe ziet de nieuwe bedrijfscontext eruit?

dsm-firmenich is een wereldleider in Voeding, Gezondheid en Beauty, gevestigd in 60 landen, met € 12 miljard omzet en bijna 30 duizend werknemers. In het nieuwe bedrijf, dat met een ongeëvenaarde productportefeuille een unieke positie vertegenwoordigt in deze sector, brengt dsm-firmenich 4 business units met ieder een miljardenomzet samen, die worden aangedreven door een wetenschappelijk innovatieplatform van wereldklasse. De juridische zetel van dsm-firmenich is gevestigd in Zwitserland, met een duaal hoofdkantoor in Heerlen en vanaf begin 2024 in Maastricht. dsm-firmenich staat genoteerd op Euronext Amsterdam. Het nieuwe wereldwijde hoofdkantoor van een van de vier business units, Taste, Texture & Health, komt in Delft. Deze nieuwe business unit zal verdubbelen in omvang naar €3 miljard. In Nederland werken bij dsm-firmenich ca. 2000 mensen in R&D, op productielocaties en kantoren in Heerlen, Delft, Geleen, Venlo, Leeuwarden, Amsterdam, Stroe en Wageningen.

Waarom is deze fusie zo belangrijk voor de toekomst?

Met de kennisbundeling van DSM en Firmenich brengt het bedrijf noodzakelijke, slimme, wetenschappelijke en baanbrekende oplossingen voor een overbelaste planeet dichterbij. DSM en Firmenich hebben allebei meer dan 125 jaar ervaring, wetenschappelijke kennis en kunde. De gebundelde kennis versterkt elkaar en zorgt voor kruisbestuiving.

De fusie tussen de twee bedrijven speelt in op de steeds complexere vraagstukken op het gebied van voeding, persoonlijke verzorging en welzijn, die vragen om baanbrekende oplossingen. Hoe zorgen we ervoor dat straks ruim 7 miljard mensen gezond kunnen blijven, toegang hebben tot voeding, persoonlijke verzorging en welzijn zonder dat de aarde overbelast wordt? Daarbij zal een andere manier van consumeren en produceren noodzakelijk zijn.

Wat verandert er in de bestuursstructuur van het nieuwe bedrijf?



Na de fusie heeft dsm-firmenich zijn bestuursstructuur aangepast. Het nieuwe bedrijf stapt per 1 september 2023 over op een model met één CEO.

Daarnaast wordt een nieuwe geïntegreerde bedrijfsstructuur opgezet. Bij elkaar opgeteld levert dit een substantiële besparing van ~€ 20 miljoen op.

Wat verandert er in de beloningsstrategie en remuneratie van de top van het nieuwe bedrijf?

Voor de top van de nieuwe onderneming is een nieuwe beloningsstrategie opgesteld, met een daaraan gekoppelde beloningsmix. Hierbij zijn de rollen zorgvuldig gewogen op basis van de verantwoordelijkheden in de context van het nieuwe, grotere bedrijf. Daarnaast is uitgebreid gebruik gemaakt van diverse zgn. benchmark studies die zijn afgestemd op de verantwoordelijkheden van de board of directors, die onder Zwitsers wetgeving valt, en die van het nieuwe Executive Committee (ExCo). Het nieuwe beloningsmodel is mede gebaseerd op het remuneratiemodel van Europese ondernemingen die in dezelfde markten als dsm-firmenich opereren, en een vergelijkbare omvang hebben qua aantal medewerkers en omzet. De gekozen beloningsstrategie sluit goed aan bij de wijze waarop bestuurders in de internationale markt beloond worden.

Hoeveel zal de CEO gaan verdienen?

Het basissalaris van de CEO is gerelateerd aan het salaris dat CEO's in overeenkomstige beursgenoteerde organisaties (zgn. peer groep) verdienen en vastgesteld op CHF 1.350M bruto per jaar. De jaarlijkse korte termijn bonus is vastgesteld op 100% van het basissalaris, met een uitbetaling tussen nul en maximum 200%. De lange termijn bonus is vastgesteld op 200% van het basissalaris, met een uitbetaling tussen nul en maximum 150%. De beloning ligt op de mediaan van de Europese referentiegroep. Op deze manier loopt de beloning voor de CEO in de pas met de salariëring van CEO's van de peer groep.

Zijn de beloningsprincipes in overeenstemming met die in Zwitserland en de EU?

De beloningsprincipes van dsm-firmenich zijn in overeenstemming met de wijze waarop de top van beursgenoteerde ondernemingen in de EU/Zwitserland wordt gehonoreerd. Het nieuwe beloningsbeleid is gericht op het creëren van waarde voor de belanghebbenden op lange termijn. Bovendien vindt dsm-firmenich het belangrijk om de vergoedingen niet alleen af te stemmen op de financiële maar vooral ook op de duurzaamheidsdoelstellingen en -ambities van het nieuwe bedrijf.

In de praktijk betekent dit dat de honorering van de CEO en leden van de ExCo wordt vergeleken met voor dsm-firmenich relevante peer groepen: voor de board of directors zijn dit relevante Zwitserse beursgenoteerde ondernemingen. Voor de ExCo is dit een mandje van 16 Europese ondernemingen met een vergelijkbare marktkapitalisatie, omzet en personeelsbestand. Het prestatie gerelateerde deel van het beloningssysteem houdt in dat 75% van het 'at target' salaris van CEO prestatie-gerelateerd is en dus afhankelijk is van het behalen van tastbare financiële en duurzaamheidsprestatie-indicatoren. Het gewicht van de duurzaamheidsprestatie-indicatoren



weegt gemiddeld zwaarder door bij dsm-firmenich dan bij andere bedrijven. Wij vinden het belangrijk om een voortrekkersrol te blijven spelen op dit vlak. De leden van de ExCo hebben een bruto basissalaris dat past bij hun respectieve functies. De beoogde jaarlijkse korte termijnbonus varieert van 85 tot 100% van het basissalaris, met een uitbetaling tussen nul en maximum 170 tot 200% van het basissalaris. De jaarlijkse lange termijnbonus onder de vorm van Performance Share Units wordt pas na drie jaar uitgekeerd, en elke toekenning kan een uitbetalingsbereik opleveren tussen nul en 180% tot 200% van het basissalaris.

Hoe wordt de board of directors beloond?

Voor de leden van de board of directors zijn vergoedingen vastgesteld onder de zogenaamde mediaan. In overeenstemming met de Zwitserse praktijk wordt 50% van de vergoedingen voor de board of directors uitbetaald in de vorm van zogenoemde Restricted Share Units, die pas drie jaar na de toekenningsdatum in bezit van de board of directors komen. De beloning van de voorzitter van de board of directors ligt onder het gemiddelde van de Zwitserse referentiegroep en bedraagt CHF 800K, inclusief vergoedingen voor commissies

Hoe zien de korte- en lange termijn doelstellingen eruit?

De STI -en LTI-doelstellingen voor kalenderjaar 2023 zijn gericht op de kerndoelen van de nieuwe onderneming:

Short Term Incentives (STI)

- 30% Aangepaste EBITDA (earnings before interests, taxes, depreciation & amortization)
- 15% Organische omzetgroei
- 15% Vrije kasstroom (free cash flow)
- 10% Fusie synergie resultaten
- 30% Meetbare ESG-doelstellingen (engagement en veiligheid)

Long Term Incentives (LTI)

- 25% Total Shareholder Return vs peer group
- 25% Kern ROCE (return on capital employed)
- 20% Duurzame portefeuilleoplossingen
- 15% meetbare ESG-indicatoren op diversiteit/inclusie
- 15% reductie broeikasgasemissies

dsm-firmenich streeft bij zijn beloningsbeleid naar afstemming op de strategische en ESG-doelstellingen van de onderneming, naar billijkheid en naar het vermogen om de juiste leiders aan te trekken en te behouden om de waarde voor de belanghebbenden op lange termijn te vergroten. Dit houdt ook in dat we een frequente en transparante dialoog met onze investeerders zullen blijven voeren om steun en feedback te krijgen op het gevoerde beleid.