

Bijlage 1a bij de agenda van de Corbion aandeelhoudersvergadering van 22 mei 2015

Overzicht belangrijkste wijzigingen in beloningsbeleid voor Raad van Bestuur

Versie 9 April 2015

Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste verschillen tussen het huidige beloningsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur en het voorgestelde nieuwe beloningsbeleid. Raadpleeg het voorgestelde nieuwe beloningsbeleid voor meer informatie en uitleg.

- Het totale beloningsniveau is gebaseerd op een gecombineerde referentiegroep bestaande uit Europese biotechnologiebedrijven en Nederlandse bedrijven uit algemene sectoren die vergelijkbaar zijn in termen van marktkapitalisatie, omzet en aantal werknemers, in plaats van een benchmark die alleen uit Nederlandse bedrijven bestaat, zoals in het huidige beleid.
- Op basis van de marktmediaan worden de volgende bandbreedten voor het basissalaris voorgesteld:
 - o voor de CEO een bandbreedte van €500.000 tot €600.000, en voor de overige bestuursleden een bandbreedte van €300.000 tot €400.000. Het individuele salaris per bestuurslid wordt door de Raad van Commissarissen vastgesteld binnen de grenzen van deze bandbreedten.
- Voornoemde wijzigingen en de sterkere focus op variabele beloning zullen leiden tot een gewijzigde bezoldigingsmix:
 - o het relatieve gewicht van het basissalaris neemt af tot 40% (momenteel: 45%) voor de CEO en tot 45% voor de overige bestuursleden (momenteel: 50%);
 - o het relatieve gewicht van de STIP neemt af tot 20% voor alle bestuursleden (momenteel: 27,5% voor CEO en 25% voor overige bestuursleden);
 - o het relatieve gewicht van de LTIP neemt toe tot 40% voor de CEO (momenteel: 27,5%) en tot 35% voor de overige bestuursleden (momenteel: 25%), teneinde een betere afstemming te realiseren met de belangen van aandeelhouders.
- Uitgaande van marktgegevens, het huidige bedrijfsmodel en de huidige bedrijfsomvang van Corbion, versterkt de voorgestelde bezoldigingsmix de koppeling met resultaatverbetering en waardecreatie via variabele beloning, en wel als volgt:
 - o Het Short Term Incentive Plan ('STIP') wordt verlaagd tot een 'at target'-uitbetaling van 50% (momenteel: 60%) van het basissalaris voor de CEO, en tot 40% (momenteel: 50%) voor de overige bestuursleden, en is uitsluitend gebaseerd op financiële targets. Terwijl de huidige STIP is gebaseerd op financiële en persoonlijke targets, zal de voorgestelde STIP worden beoordeeld op basis van EBITDA (relatief gewicht van 70%) en EPS (relatief gewicht van 30%)(persoonlijke doelen zullen door de Raad van Commissarissen worden gebruikt tijdens het jaarlijkse beoordelingsproces en kunnen aanleiding zijn om de discretionaire bevoegdheid ten aanzien van de STIP te gebruiken of om een aanpassing te maken aan het basissalaris).
 - o Teneinde tot een betere afstemming te komen met de belangen van aandeelhouders, behelst het nieuwe Long Term Incentive Plan ('LTIP') een voorwaardelijke toekenning van

aandelen ter grootte van 100% van het basissalaris voor de CEO (momenteel: 60%) en van 80% van het basissalaris voor de overige bestuursleden (momenteel: 50%).

In plaats van volledig te focussen op de relatieve TSR, zoals in het huidige beleid, wordt voorgesteld om in lijn met de STIP twee nieuwe performancemaatstaven toe te voegen, namelijk EBITDA (relatief gewicht van 60%) en EPS (relatief gewicht van 20%). De TSR-maatstaf (relatief gewicht van 20%) blijft een benchmark tegen de TSR performance van een relevante TSR peer group en de positie in de groep bepaalt de daadwerkelijke uitbetaling.

Performance zal worden gemeten door een vergelijking met een groep bedrijven die samen een adequate weergave vormen van het business model van Corbion. De volgende bedrijven zijn geselecteerd met steun van onafhankelijke externe specialisten en input van investeerders: BioAmber Inc, Chr Hansen Holding A/S, Dupont Inc, Evonik Industries AG, Givaudan SA, Global Bioenergies SA, Innophos Holdings Inc, International Flavors & Fragrances Inc, Kerry Group PLC, Koninklijke DSM NV, Naturex SA, Novozymes A/S, Solazyme Inc., Symrise AG en Tate & Lyle PLC.

Om performance nog beter te kunnen meten, is Corbion voornemens over te stappen op het gebruik van 'Economische winst' als (additionele of enige) performance maatstaf voor de LTIP zodra (naar de mening van de Raad van Commissarissen) relevante doelen voor drie jaar kunnen worden vastgesteld en gemeten door de gehele Onderneming. Het voordeel van toepassing van deze maatstaf is dat ook rekening wordt gehouden met het effectieve gebruik van kapitaal. Een eventuele herziening van de performance maatstaven voor de LTIP zal worden vermeld in het jaarverslag van de vennootschap dat betrekking heeft op het boekjaar waarin de herziening zal ingaan.

- Het voorgestelde beloningsbeleid introduceert een voor de CEO en overige bestuursleden verplicht persoonlijk aandelenbelang van respectievelijk twee en anderhalf keer het basisjaarsalaris. Dit komt in de plaats van de verplichte aanhoudtermijn voor onvoorwaardelijk toegekende LTIP-aandelen, zoals het huidige beloningsbeleid vereist. De Raad van Bestuur is verplicht het persoonlijk aandelenbelang op te bouwen in een periode van 4 jaar na benoeming.
- Bovendien worden specifieke bepalingen geïntroduceerd die van toepassing zijn in het geval van een zeggenschapswijziging ('change of control') tijdens de eerste benoemingstermijn van een bestuurslid:
 - o Indien een bestuurslid zijn overeenkomst van opdracht opzegt, welke opzegging direct verband houdt met een zeggenschapswijziging, en de opzegging binnen drie maanden na de datum van zeggenschapswijziging kenbaar is gemaakt, heeft dit bestuurslid recht op een vergoeding van één basisjaarsalaris en eenmaal de jaarlijkse onkostenvergoeding.
 - o Na een zeggenschapswijziging zullen alle voorwaardelijk toegekende aandelen als onvoorwaardelijk toegekend gelden (*vesting in full*).