

Bijlage 1 bij de agenda van de Corbion aandeelhoudersvergadering van 25 mei 2018

Beloningsbeleid Raad van Bestuur Corbion

Versie 12 april 2018

- Alleen ter informatie -

[De wijzigingen met betrekking tot de STIP en de definitie van EBITDA zoals voorgesteld onder agendapunt 3B vloeien voort uit de paragraaf Short Term Incentive Plan \('STIP'\) op pagina 2 en 3 van dit beleid. De overige updates hebben betrekking op aanpassingen aan de huidige praktijk en het Nederlands burgerlijk recht.](#)

Doelstellingen beloningsbeleid

Om te waarborgen dat Corbion zich kan ontwikkelen tot een succesvol ~~biobased ingredients-en biotechnologiebedrijf~~ bedrijf op het gebied van duurzame ingrediëntenoplossingen, is de eerste doelstelling van het beleid te voorzien in concurrerende belonings- en arbeidsvoorwaarden om zo de best mogelijke omgeving te creëren voor werving en behoud van internationaal talent in deze wereldwijde branche. Ten tweede moet het beleid leiden tot een duidelijk onderscheidbare afstemming tussen de belangen van de Raad van Bestuur en de strategische richting en horizon van de Onderneming. Ten derde wordt dit beleid gebruikt als referentiekader voor het beloningsbeleid voor het senior management van Corbion, zodat alle belangen binnen de organisatie goed op elkaar zijn afgestemd.

Ingangsdatum

Dit beloningsbeleid gaat in per 1 januari ~~2015~~ 2018.

Referentiegroepen voor het beloningsbeleid

Het totale bezoldigingsniveau (basissalaris, STIP, LTIP en de bezoldigmix) is gebaseerd op een gecombineerde referentiegroep bestaande uit Europese biotechnologiebedrijven en Nederlandse bedrijven uit algemene sectoren (AMX- en kleinere AEX-bedrijven). Elke twee (2) jaar vindt er een referentietoetsing plaats om het totale bezoldigingsniveau in overeenstemming te brengen met de marktniveaus. De referentiegroepen kunnen op dat tijdstip worden aangepast, zulks ter beoordeling van de Raad van Commissarissen en conform bekendmaking op de website van de Onderneming. Binnen deze twee referentiegroepen ligt Corbion rond het mediaanniveau in termen van marktkapitalisatie, omzet en aantal medewerkers.

De referentiegroepen voor onderhavig beloningsbeleid bestaan uit de volgende bedrijven:

Nederlandse referentiegroep		Europese biotechnologie-bedrijven
Aalberts Industries N.V.	Koninklijke Ten Cate N.V.	Novozymes (Denemarken)
Aperam	SBM Offshore N.V.	Galapagos (België)
ASM International N.V.	TKH Group N.V.	Actelion (Zwitserland)
Brunel International N.V.	TomTom N.V.	Amarin (Ierland)
Corio N.V.*	Unit 4 N.V.*	Thrombogenics (België)
Fugro N.V.	Wolters Kluwer N.V.	Basilea (Zwitserland)
Koninklijke Boskalis	Ziggo*	Bavarian Nordic (Denemarken)
Westminster N.V.		Genmab (Denemarken)

* Bedrijven die niet langer in aanmerking komen voor opname in de referentiegroep als gevolg van beëindiging van de notering of om andere redenen, zullen worden vervangen door andere AEX-, AMX- of biotechbedrijven, zulks ter beoordeling van de Raad van Commissarissen. [Brunel International](#), Corio, [Koninklijke Ten Cate](#), Unit4 en Ziggo zullen derhalve worden vervangen [in 2019 wanneer het beloningsbeleid integraal zal worden herzien en geactualiseerd](#).

Basissalaris

Op basis van de marktmediaan wordt het basissalaris van de CEO vastgesteld op €500.000 tot €600.000. Voor de overige bestuursleden wordt het basissalaris vastgesteld op €300.000 tot €400.000. De Raad van Commissarissen zal deze bandbreedten elke twee jaar beoordelen en aanpassen indien de marktmediaan een dergelijke aanpassing rechtvaardigt. De Raad van Commissarissen is bevoegd tot vaststelling van het salaris van individuele bestuursleden binnen de grenzen van voornoemde bandbreedten (van tijd tot tijd). Een automatische jaarlijkse verhoging van het basissalaris is niet aan de orde.

Variabele bezoldiging

Uitgaande van marktgegevens, het huidige bedrijfsmodel en de huidige bedrijfsomvang van Corbion, versterkt de bezoldigingsmix de koppeling met resultaatverbetering en waardecreatie via variabele bezoldiging. Deze variabele bezoldiging bestaat uit een component voor de korte termijn en een voor de langere termijn. De nadruk van de variabele beloning ligt vooral op waardecreatie in lijn met de strategische richting en horizon.

Short Term Incentive Plan ('STIP')

De STIP belooft operationele uitvoering en is gericht op versterking en groei van de bedrijfsactiviteiten van Corbion.

De performancecriteria zijn *Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortization* ("EBITDA")¹, ~~en~~ *Earnings per Share* ("EPS")² [en duurzaamheid](#). De EBITDA maatstaf is goed voor 70% van de totale STIP. De EBITDA maatstaf is betrekkelijk eenvoudig toe te passen en maakt een betrouwbare jaarlijkse performancemeting voor de STIP mogelijk. ~~De resterende 30%~~ 20% van de STIP wordt bepaald door de EPS maatstaf. Deze maatstaf brengt de jaarlijkse performance in lijn met een belangrijk referentiepunt van aandeelhouders en analisten. [De resterende 10% van de STIP wordt bepaald door duurzaamheids-targets die in lijn zijn met de specifieke aandachtsgebieden van de onderneming, zijnde verantwoord inkopen \(*responsible sourcing*\), verantwoorde bedrijfsvoering \(*responsible operations*\) en duurzame oplossingen \(*sustainable solutions*\)](#). Persoonlijke doelen worden niet langer als maatstaf voor de STIP gebruikt.

¹ "EBITDA", zoals vermeld in de jaarrekening (inclusief het jaarverslag), met dien verstande dat de Raad van Commissarissen bij de berekening van EBITDA in het kader van de STIP en de LTIP kan besluiten dat de effecten van (i) eenmalige items die vermeld zijn in de jaarrekening (inclusief het jaarverslag) en/of (ii) acquisities of desinvesteringen, [en/of \(iii\) de naar rato geconsolideerde EBITDA van bepaalde joint ventures](#), in aanmerking zullen worden genomen of buiten beschouwing zullen blijven, indien de Raad van Commissarissen zulks redelijk acht.

² "EPS" zoals vermeld in de jaarrekening (inclusief het jaarverslag), exclusief verwatering ("Basiswinst op gewone aandelen"), met dien verstande dat de Raad van Commissarissen bij de berekening van de EPS in het kader van de STIP en de LTIP kan besluiten dat de effecten van (i) eenmalige posten zoals vermeld in de jaarrekening (inclusief het jaarverslag), (ii) boekhoudkundige wijzigingen, bonusdividend, acquisities of desinvesteringen en/of (iii) wijzigingen in het aantal uitgegeven (of uitstaande) aandelen als gevolg van (bijvoorbeeld) de uitgifte van aandelen (anders dan de uitgifte van aandelen in de vorm van dividend in plaats van contanten), een (omgekeerde) aandelensplitsing, de inkoop en/of intrekking van aandelen of een wijziging in de nominale waarde van aandelen, in aanmerking zullen worden genomen of buiten beschouwing zullen blijven, indien de Raad van Commissarissen zulks redelijk acht.

Jaarlijks, aan het begin van het jaar, bepaalt de Raad van Commissarissen de performancetargets voor de STIP. De jaarlijkse targets zijn gebaseerd op de performance in het voorgaande jaar, de jaarbegroting en het strategische plan voor de langere termijn. De richtlijn is dat de jaarlijkse performancetargets niet lager zullen liggen dan de jaarbegroting en het uitgangspunt is dat deze targets een verbetering van EBITDA, ~~en~~ EPS en duurzaamheid inhouden vergeleken met het voorgaande jaar.

Bij het behalen van de jaarlijkse performancetargets volgt een STIP-uitbetaling op targetniveau. Een bandbreedte van 30% rond elk performancetarget (of een lager percentage als bepaald door de Raad van Commissarissen) wordt jaarlijks vastgesteld om de feitelijke uitbetaling te bepalen. Er vindt geen uitbetaling plaats bij een performance die lager ligt dan de onderkant van de bandbreedte, en er is geen extra uitbetaling bij een betere performance dan de bovenkant van de bandbreedte. De performancetargets worden additief toegepast, dat wil zeggen: ~~beide~~ alle targets worden separaat gemeten (70% + ~~30~~20% + 10%).

De STIP-uitbetaling op targetniveau is vastgesteld op 50% van het basissalaris van de CEO en op 40% van het basissalaris van de overige bestuursleden. De uitbetaling is lineair aan de performancebandbreedte en de maximale uitbetaling is vastgesteld op 1,5 keer STIP-target en op 0,5 voor een performance op drempelniveau. De uitbetaling is nul bij een performance onder de drempel.

De performancetargets voor de STIP in een gegeven boekjaar (zoals vastgesteld door de Raad van Commissarissen) worden vermeld in het jaarverslag van de Onderneming dat betrekking heeft op dat jaar, tenzij de Raad van Commissarissen redelijkerwijs anders besluit vanwege commerciële redenen.

Long Term Incentive Plan ('LTIP')

De LTIP is gericht op waardecreatie op langere termijn in lijn met de belangen van de aandeelhouders en gemeten over een performanceperiode van drie kalenderjaren. Om te waarborgen dat de performance op korte termijn eveneens leidt tot duurzame waardecreatie op de lange termijn, zijn de LTIP-criteria volledig in lijn met de STIP: 60% van de LTIP wordt bepaald door EBITDA en 20% door EPS. Daarnaast wordt 20% van de LTIP bepaald door de relatieve TSR (*Total Shareholder Return*) waarbij wordt vergeleken met een specifieke TSR peer group.

De combinatie van deze maatstaven voor de (1-jaars) STIP en de (3-jaars) LTIP ondersteunt een langere-termijnfocus en vergroot de consistentie van de prestaties in de loop van de jaren. De ontwikkeling van EBITDA en EPS in een periode van drie jaar, in combinatie met de TSR performance vergeleken met de specifieke TSR peer group, is een adequate aanvulling op de jaarlijkse toetsing voor de STIP.

Ter bevordering van het meten van de prestaties, is Corbion voornemens over te stappen op het gebruik van 'Economische winst'³ als (additionele of enige) performancemaatstaf voor de LTIP zodra (naar de mening van de Raad van Commissarissen) relevante targets 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

³ 'Economische winst' wordt als volgt berekend: NOPAT -/- WACC*IC (Net Operating Profit After Tax -/- Weighted Average Cost of Capital*Invested Capital).

eventuele herziening van de performancemaatstaven voor de LTIP wordt vermeld in het jaarverslag van de Onderneming dat betrekking heeft op het boekjaar waarin de herziening zal ingaan.

Ieder jaar hebben de leden van de Raad van Bestuur recht op een voorwaardelijke toekenning van aandelen Corbion. Er zijn twee targetniveaus voor deze incentive: een is van toepassing op de CEO en de ander op de overige bestuursleden. De CEO heeft recht op voorwaardelijk toegekende aandelen ter waarde van 100% van zijn basissalaris. De overige bestuursleden hebben recht op voorwaardelijk toegekende aandelen ter waarde van 80% van hun basissalaris. Het totale aantal voorwaardelijk toegekende aandelen wordt bepaald door het 'at target'-bedrag dat geldt voor de respectieve bestuursleden (percentage van basissalaris) te delen door de koers van het aandeel. De aandeelkoers is gedefinieerd als de gemiddelde slotkoers van het aandeel Corbion in het laatste volledige kalenderkwartaal voorafgaand aan de voorwaardelijke toekenning van de aandelen.

Aan het begin van de 3-jaars performanceperiode worden de targets voor de LTIP als volgt vastgesteld door de Raad van Commissarissen:

1. een target op basis van EBITDA, een drempel (minimum) en een bandbreedte rond het performancetarget teneinde de feitelijke uitbetaling van 60% van de LTIP te bepalen;
2. een target op basis van EPS, een drempel (minimum) en een bandbreedte rond het performancetarget teneinde de feitelijke uitbetaling van 20% van de LTIP te bepalen;
3. de TSR performance wordt afgezet tegen de TSR performance van Corbion's peer group en de positie in de groep bepaalt de feitelijke uitbetaling van 20% van de LTIP.

Indien en wanneer de Raad van Commissarissen besluit om over te stappen op 'Economische winst' als performancemaatstaf voor de LTIP, respectievelijk besluit deze maatstaf toe te voegen, zal de Raad van Commissarissen ook besluiten hoeveel gewicht zal worden toegekend aan deze maatstaf (en hoe het gewicht van de andere maatstaven wordt aangepast).

Het behalen van een of meer performancetargets resulteert in een 'at target' LTIP-uitbetaling. Een bandbreedte van 50% rond de performancetargets (of een lager percentage als bepaald door de Raad van Commissarissen) wordt vastgesteld voor EBITDA- en EPS-performance teneinde de feitelijke uitbetaling te bepalen. Er vindt geen uitbetaling plaats bij een performance die lager ligt dan de onderkant van de bandbreedte, en er is geen extra uitbetaling bij een betere performance dan de bovenkant van de bandbreedte.

Wat betreft de TSR-performance, is de drempeluitbetaling vastgesteld op het behalen van de achtste positie in de peer group. Van 'at target'-uitbetaling is sprake bij het behalen van de vierde of vijfde positie in de peer group en maximale uitbetaling vindt plaats bij het behalen van de eerste of tweede positie in de peer group. De onderstaande tabel illustreert de positie en het corresponderende uitbetalingspercentage (*vesting*).

Vesting tabel	Positie	1	2	3	4	5	6	7	8	9-16
Vesting percentage van het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen dat gerelateerd is aan de TSR maatstaf		150%	150%	125%	100%	100%	75%	50%	50%	0%

Op basis van een onafhankelijke analyse van een vooraanstaande bank in Nederland zal de TSR performance van Corbion in vergelijking met de peer group worden vastgesteld na de performance periode van drie jaren.

De TSR peer group bestaat momenteel uit de volgende bedrijven waarmee Corbion concurreert vanuit het perspectief van de voorkeur van aandeelhouders. De peer group is geselecteerd na overleg met analisten en onafhankelijke specialisten:

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~~, [Avantium NV](#), Symrise AG en Tate & Lyle PLC.

De Raad van Commissarissen beoordeelt periodiek of de bedrijven in de TSR peer group nog in aanmerking komen om opgenomen te zijn in de peer group. Indien, om wat voor reden dan ook, bedrijven in de peer group niet langer in aanmerking komen (naar de mening van de Raad van Commissarissen) om te zijn opgenomen in de peer group, zal de performance van die bedrijven geacht worden zich te ontwikkelen in lijn met de mediaan van de peer group (in dat geval, met uitzondering van de bedrijven die niet langer in aanmerking komen) voor het resterende deel van de performance periode. De Raad van Commissarissen kan ook besluiten bedrijven in de peer group te vervangen door andere voor het begin van een nieuwe performance periode.

Voor elk van de hierboven genoemde LTIP-maatstaven geldt dat 'at target'-performance leidt tot 100% (60%+20%+20%) onvoorwaardelijke toekenning van de voorwaardelijk toegekende aandelen. Indien de minimale performancetargets worden gehaald, zal de helft (0,5x) van de voorwaardelijk toegekende aandelen onvoorwaardelijk worden. Er vindt geen onvoorwaardelijke toekenning plaats bij prestaties onder de minimale performancetargets. De onvoorwaardelijke toekenning is gemaximeerd op 1,5 keer de voorwaardelijk toegekende aandelen. Tussen drempel en maximum wordt een lineaire schaal (lineaire interpolatie) toegepast op het aantal voorwaardelijk toegekende aandelen.

De totale waarde wordt bepaald door het aantal onvoorwaardelijk toegekende aandelen te vermenigvuldigen met de koers van het aandeel Corbion op het moment van onvoorwaardelijke toekenning (*vesting*). De voorwaardelijk toegekende aandelen zijn niet dividendgerechtigd, noch in contanten noch in aandelen. De bestuursleden mogen zo veel aandelen verkopen als nodig is om de toepasselijke belasting te voldoen.

De performancetargets voor een LTIP die is toegekend in enig boekjaar (zoals vastgesteld door de Raad van Commissarissen), worden vermeld in het jaarverslag van de Onderneming dat betrekking heeft op het boekjaar van onvoorwaardelijke toekenning (*vesting*), tenzij de Raad van Commissarissen redelijkerwijs anders besluit vanwege commerciële redenen.

Discretionaire bevoegdheid met betrekking tot STIP en LTIP

De Raad van Commissarissen heeft in buitengewone omstandigheden ten aanzien van zowel de STIP als LTIP een expliciete, maar beperkte discretionaire bevoegdheid tot bijstelling naar boven of beneden. De mate van beoordelingsvrijheid ten aanzien van elk plan is beperkt tot 10% van het basissalaris, met dien verstande dat het STIP- en LTIP-maximum krachtens onderhavig beleid niet mag worden overschreden. Op basis van feitelijk geleverde prestaties kan de discretionaire bevoegdheid worden toegepast op de gehele Raad van Bestuur of op een individueel bestuurslid. In geval van ernstige ziekte, langdurige afwezigheid of arbeidsongeschiktheid van een bestuurslid zal de Raad van Commissarissen besluiten hoe de STIP en de LTIP worden toegepast.

Persoonlijk aandelenbelang

De leden van de Raad van Bestuur zijn verplicht om geleidelijk – in een periode van vier jaar vanaf hun benoeming – een portefeuille van aandelen Corbion op te bouwen die ze gedurende hun lidmaatschap van de Raad van Bestuur van de Onderneming niet mogen verkopen. Het minimale persoonlijke aandelenbelang is voor de CEO vastgesteld op 200% van diens basissalaris en voor de overige bestuursleden op 150% van hun basissalaris. De waarde van de aandelen die de bestuursleden in bezit hebben, wordt jaarlijks gemeten op basis van de aandeelkoers op de dag van onvoorwaardelijke toekenning (*vesting*) van de LTIP-aandelen. De bepalingen die gelden voor het aandelenbelang blijven van kracht gedurende twaalf maanden na afloop van de bestuurstermijn, ongeacht de reden van beëindiging.

Het persoonlijke aandelenbelang vervangt de verplichte aanhoudtermijn voor de onvoorwaardelijk toegekende aandelen uit hoofde van de LTIP (zoals voorgesteld in bepaling ~~H.2.5~~[3.1.2\(vi\)](#) van de Nederlandse corporate governance code (de 'Code')). De Raad van Commissarissen is van mening dat een verplicht persoonlijk aandelenbelang leidt tot een duurzamere opbouw en afstemming van de belangen van bestuursleden en aandeelhouders. Zolang een bestuurslid niet voldoet aan de bepalingen die gelden voor het persoonlijke aandelenbelang, zullen onvoorwaardelijk toegekende LTIP-aandelen op een geblokkeerde rekening ('restricted account') blijven staan en zijn ze niet verhandelbaar.

Naast het gebruik van persoonlijke middelen om aandelen te kopen, kunnen onvoorwaardelijk toegekende aandelen worden aangewend om te voldoen aan de bepalingen van het persoonlijke aandelenbelang. Aandelen die nog niet onvoorwaardelijk zijn toegekend, kunnen niet voor dit doel worden gebruikt.

Zodra de leden van de Raad van Bestuur voldoen aan het minimumvereiste voor het aandelenbelang, mogen zij de onvoorwaardelijk toegekende aandelen verkopen, mits:

1. er nog steeds wordt voldaan aan de bepalingen voor het persoonlijke aandelenbelang;
2. de transactie voldoet aan het Corbion-reglement voor handel met voorkennis;
3. de transactie voldoet aan alle wet- en regelgeving met betrekking tot handel met voorkennis.

Overeenkomst van opdracht en onkostenvergoeding

Alle bestuursleden hebben een overeenkomst van opdracht. Ontslagvergoedingen zijn beperkt tot één basisjaarsalaris en eenmaal de jaarlijkse onkostenvergoeding.

Als gevolg van de overgang naar deze overeenkomsten van opdracht biedt de Onderneming aan leden van de Raad van Bestuur geen (sociale) regelingen zoals een bedrijfsauto, een individuele pensioenregeling, ziektekostenverzekering of levensverzekering. Om deze reden en volgens de met hen gesloten overeenkomst heeft ieder bestuurslid recht op een onkostenvergoeding. Dit is een vast jaarbedrag van € 200.000 voor een CEO met een internationale achtergrond en van € ~~100.000~~[150.000](#) voor de overige bestuursleden, als tegemoetkoming in de kosten van voornoemde uitgaven. Deze onkostenvergoeding zal periodiek worden beoordeeld en zal alleen worden herzien door de Raad van Commissarissen in het geval van significante, externe ontwikkelingen met een impact op de te dekken kosten.

Leningen

De Onderneming verstrekt geen persoonlijke leningen en dergelijke aan haar bestuursleden.

Wettelijke bevoegdheden inzake variabele beloning

Krachtens artikel 2:135 lid 6 Burgerlijk Wetboek ('BW') is de Raad van Commissarissen bevoegd een Bonus (zoals hieronder gedefinieerd) aan te passen tot een passende hoogte, indien uitkering van de Bonus onaanvaardbaar zou zijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Volgens artikel 2:135 lid 8 BW is de vennootschap bevoegd een Bonus geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de Bonus ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de Bonus afhankelijk was gesteld.

In artikel 2:135 BW wordt met 'Bonus' bedoeld het niet vaste deel van de bezoldiging, waarvan de toekenning geheel of gedeeltelijk afhankelijk is gesteld van het bereiken van bepaalde doelen of het zich voordoen van bepaalde omstandigheden.

Overige discretionaire bevoegdheden van de Raad van Commissarissen krachtens of voortvloeiend uit onderhavig beleid zijn aanvullend op voornoemde wettelijke bevoegdheden.

Scenarioanalyses

Overeenkomstig de best practices van de Code beoordeelt de Raad van Commissarissen alle mogelijke financiële uitkomsten van de mate en structuur van beloning van de Raad van Bestuur bij het behalen van minimum-, target- en maximumniveau van de performancecriteria. De Raad van Commissarissen houdt bij het vaststellen van de targets rekening met de uitkomsten van deze scenarioanalyses.

Corporate governance

In één opzicht past Corbion de letterlijke tekst van de Code niet toe. Dit betreft het persoonlijke aandelenbelang: Corbion heeft richtlijnen voor een persoonlijk aandelenbelang in plaats van de aanhoudtermijn (bepaling ~~4.2.5~~[3.1.2\(vi\)](#) van de Code). De Raad van Commissarissen is van mening dat een verplicht persoonlijk aandelenbelang leidt tot een duurzamere opbouw en afstemming van de belangen van bestuursleden en aandeelhouders. Zolang een bestuurslid niet voldoet aan de bepalingen die gelden voor het aandelenbelang, zullen onvoorwaardelijk toegekende LTIP-aandelen op een geblokkeerde rekening ('restricted account') blijven staan en zijn ze niet verhandelbaar.

In het geval van een zeggenschapswijziging ('change of control') tijdens de eerste benoemingstermijn van een lid van de Raad van Bestuur zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- 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 plaatsvindt, heeft dit bestuurslid recht op een vergoeding van één basisjaarsalaris en eenmaal de jaarlijkse onkostenvergoeding.
- Na een zeggenschapswijziging zullen alle voorwaardelijk toegekende aandelen als onvoorwaardelijk toegekend gelden (*vesting in full*).

De reden voor deze rechten hangt samen met de acquisitieve aard van de mondiale biotechnologie-industrie waarin Corbion actief is, hetgeen voor de Raad van Bestuur een onzekere situatie creëert. Teneinde deze mate van onzekerheid tijdens de eerste benoemingstermijn af te zwakken en te voorkomen dat persoonlijke overwegingen een belemmering vormen voor een optimaal resultaat voor aandeelhouders en andere belanghebbenden, geldt een periode van drie maanden na de zeggenschapswijziging waarin het bestuurslid de overeenkomst van opdracht kan beëindigen

zonder het recht te verliezen op een vergoeding van één jaar. Met het oog op de wereldwijde industrie waarin Corbion opereert en gezien het belang van het aantrekken en behouden van leidinggevend personeel met een internationale achtergrond, vindt *vesting in full* (voorwaardelijk toegekende aandelen gelden als onvoorwaardelijk toegekend) plaats na een *change of control* (zeggenschapswijziging) tijdens de eerste benoemingstermijn. Vanaf de tweede benoemingstermijn past Corbion *vesting* naar tijdsgelang toe in de aandelenplannen. ~~Indien en voor zover van toepassing, zal Corbion de Nederlandse 'afroomregeling' toepassen (artikel 2:135 lid 7 BW), welke regeling de persoonlijke voordelen voor een bestuurder als gevolg van een zeggenschapswijziging mitigeert.~~

In geval van discrepanties tussen de Engelstalige versie van het beloningsbeleid en de Nederlandstalige versie van het beloningsbeleid, zal de Engelstalige versie gelden.