

# Agenda

Agenda van de gewone algemene vergadering van aandeelhouders van Koninklijke Philips Electronics N.V. op donderdag 25 maart 2004, aanvangende om 14.00 uur in Hotel Okura Amsterdam, Ferdinand Bolstraat 333 te Amsterdam

## 1. Opening

## 2. Jaarverslag over 2003, dividend en decharge

- a. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening 2003
- b. Toelichting op de corporate governance-structuur
- c. Toelichting op het reservering- en dividendbeleid
- d. Voorstel tot uitkering van dividend van EUR 0,36 per gewoon aandeel
- e. Voorstel tot decharge van de leden van de raad van bestuur
- f. Voorstel tot decharge van de leden van de raad van commissarissen

## 3. Samenstelling van de raad van commissarissen

- a. Voorstel tot herbenoeming van de heer K.A.L.M. van Miert tot lid van de raad van commissarissen met ingang van 25 maart 2004
- b. Voorstel tot benoeming van de heer E. Kist tot lid van de raad van commissarissen met ingang van 1 juli 2004

## 4. Bezoldiging raad van bestuur

- a. Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de raad van bestuur
- b. Voorstel tot bepaling van een maximum aantal optierechten op aandelen en geblokkeerde aandelen dat kan worden toegekend aan leden van de raad van bestuur

## 5. Machtiging tot uitgifte van (rechten op) aandelen

Voorstel om de raad van bestuur vanaf 25 maart 2004 voor een periode van 18 maanden aan te wijzen als het orgaan dat bevoegd is om, met goedkeuring van de raad van commissarissen en van de vergadering van houders van prioriteitsaandelen, te besluiten tot uitgifte van aandelen of rechten daarop, binnen de grenzen zoals vastgelegd in de statuten, alsmede tot het beperken of uitsluiten van het aan aandeelhouders toekomende voorkeursrecht. Deze bevoegdheid wordt beperkt tot 10% van het geplaatste kapitaal, plus 10% van het geplaatste kapitaal in verband met of ter gelegenheid van fusies en acquisities.

## 6. Machtiging om eigen aandelen in te kopen

Voorstel om de raad van bestuur vanaf 25 maart 2004 voor een periode van 18 maanden bevoegd te verklaren om binnen de grenzen van wet en statuten, ter beurze of anderszins, onder bezwarende titel aandelen in de vennootschap te verwerven voor een prijs gelegen tussen enerzijds het bedrag gelijk aan de nominale waarde der aandelen en anderzijds het bedrag gelijk aan 110% van de beurskoers van de aandelen op Euronext Amsterdam Stock Market N.V. (Euronext Amsterdam), waarbij als beurskoers zal gelden: het gemiddelde van de per elk van de vijf beursdagen voorafgaande aan de dag van de verkrijging vast te stellen hoogste prijs per aandeel blijktens de Officiële Prijscourant van de Euronext Amsterdam.

## 7. Registratiedatum

Voorstel om de raad van bestuur vanaf 25 maart 2004 voor een periode van 18 maanden bevoegd te verklaren om binnen de grenzen van de wet, bij de bijeenroeping van de algemene vergadering te bepalen dat als stem- of vergadergerechtigde hebben te gelden zij die op een daarbij te bepalen tijdstip die rechten hebben en als zodanig zijn ingeschreven in een door de raad van bestuur aangewezen register.

## 8. Rondvraag

## 9. Sluiting

# Toelichting bij de Agenda

## 2: Jaarverslag 2003, dividend en decharge

Onder deze agendapunten zijn onder meer begrepen de reguliere voorstellen tot vaststelling van de jaarrekening 2003 en uitkering van dividend, alsmede het verlenen van decharge aan de leden van de raad van bestuur en de raad van commissarissen met betrekking tot de uitoefening van hun functies. Met het oog op de rapportage over de corporate governance-structuur van de onderneming zoals beschreven in de afzonderlijke bijlage bij het Jaaroverzicht 2003 wordt onder deze agendapunten een toelichting op het beleid van de vennootschap terzake van de hoogte van reservering en dividend, en een toelichting op de corporate governance-structuur begrepen. Conform de aanbeveling van de Nederlandse Commissie Corporate Governance in haar rapport van 9 december 2003 om in de aandeelhoudersvergadering van 2004 aan de orde te stellen op welke wijze de vennootschap verwacht vanaf 2005 invulling te geven aan de Code, zal de corporate governance-structuur van de onderneming onder deze agendapunten worden behandeld.

## 3: Samenstelling van de raad van commissarissen

Overeenkomstig het bepaalde in de statuten van de vennootschap heeft de raad van commissarissen, in overleg met de vergadering van houders van prioriteits aandelen, bindende voordrachten opgemaakt voor benoemingen in de raad van commissarissen. Bindende voordrachten van twee personen voor iedere te vervullen plaats en hun curriculum vitae liggen ter inzage ten kantore van de vennootschap en bij ABN AMRO Bank N.V. te Amsterdam.

De volgende personen worden voorgesteld voor benoeming:

### De heer Van Miert

De heer Van Miert is geboren in 1942 en heeft de Belgische nationaliteit. Hij is lid van de raad van commissarissen en lid van het Audit Committee van de raad van commissarissen sinds 2000. De heer Van Miert is voormalig vice-president van de Europese Commissie en voorzitter-rector van de Universiteit Nyenrode, en momenteel lid van de raad van commissarissen van Wolters Kluwer, RWE, DHV, Agfa Gevaert, De Persgroep, Fraport, Munich Re en Anglo American.

Aangezien de heer Van Miert door zijn kennis en ervaring een belangrijke bijdrage levert aan de raad van commissarissen en het Audit Committee, stelt de raad van commissarissen, in overleg met de vergadering van houders van prioriteits aandelen, voor de heer Van Miert te herbenoemen.

### De heer Kist

De heer Kist is geboren in 1944 en bezit de Nederlandse nationaliteit. Hij is voorzitter van de raad van bestuur van ING Groep en bekleedde in de loop der jaren verschillende managementfuncties binnen deze onderneming. Zo was hij gedurende drie jaar President van de Amerikaanse verzekeringsactiviteiten van ING in

Washington D.C. Hij is lid van diverse besturen van Nederlandse organisaties, zoals de Vereniging VNO-NCW, het Nederlandse Rode Kruis en het Fonds Slachtofferhulp Nederland. Op het internationale vlak is hij bestuurslid van de International Insurance Society in New York en het Vredespaleis in Den Haag, en lid van de Geneva Association. Per 1 juni 2004 zal de heer Kist aftreden als voorzitter van de raad van bestuur van ING Groep. Het voorstel aan de algemene vergadering van aandeelhouders om de heer Kist te benoemen tot lid van de raad van commissarissen, berust niet alleen op de managementervaring van de heer Kist, maar tevens op zijn kennis van en ervaring met de financiële en economische aspecten van het internationale bedrijfsleven.

## 4: Bezoldiging raad van bestuur

### Inleiding

Het jaarverslag van Philips bevat reeds enige jaren uitgebreide informatie over de bezoldiging van de afzonderlijke leden van de raad van bestuur. Deze bezoldiging wordt vastgesteld door de raad van commissarissen op advies van het Remuneration Committee. Voor een beschrijving van de werkwijze van het Remuneration Committee en de manier waarop de bezoldiging wordt bepaald, wordt verwezen naar het preadvies van de raad van commissarissen (pagina's 65 - 74 van het Jaaroverzicht 2003).

In het kader van ons onverminderde streven naar verbetering van onze corporate governance, in vervolg op het initiatief om aan de aandeelhoudersvergadering van 2003 goedkeuring te vragen voor het long-term incentive plan, en gezien de verwachte Nederlandse wetgeving en de aanbevelingen van de Commissie Corporate Governance, leggen we ons bezoldigingsbeleid voor de leden van de raad van bestuur nu ter vaststelling voor aan de algemene vergadering van aandeelhouders. De raad van commissarissen voert het bezoldigingsbeleid via het Remuneration Committee uit en stelt op grond hiervan en op basis van de beoordeling van de individuele en team prestaties van de leden van de raad van bestuur, de bezoldiging van de individuele leden van de raad van bestuur vast.

### Algemeen bezoldigingsbeleid

Het beleid inzake de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur sluit aan bij dat van Philips Executives binnen de Philips-groep. Dit beleid is gericht op verbetering van de prestaties van de onderneming en op vergroting van haar waarde, en op het motiveren, behouden en, waar nodig, kunnen werven van hooggekwalificeerde Executives.

In het kader van het bezoldigingsbeleid zorgt het Remuneration Committee voor handhaving van een concurrerend beloningspakket voor managementtalent op het niveau van de raad van bestuur, waarbij vergelijking met andere wereldwijd opererende multinationals plaatsvindt. De nadruk – en het meeste gewicht in deze vergelijking – ligt hierbij op bedrijven waarvan het hoofdkantoor in Europa gevestigd is. De totale individuele bezoldiging is

gericht op de mediaan van vergelijkbare ondernemingen in het bedrijfsleven. Daartoe wordt jaarlijks vergelijkingsmateriaal verzameld van een groot aantal Nederlandse bedrijven (waaronder Shell, Unilever, Akzo Nobel), andere Europese ondernemingen (zoals Siemens, Nokia, STM en Alcatel) en meer dan tien wereldwijde multinationals (zoals IBM, Intel en Motorola) met een vergelijkbare omvang, complexiteit en internationale reikwijdte in het bedrijfsleven. Onafhankelijke, externe adviseurs verstrekken daarnaast nog aanvullende marktgegevens over honderden ondernemingen in het bedrijfsleven.

Afwijkingen op onderdelen van dit bezoldigingsbeleid zullen, wanneer dit in uitzonderlijke gevallen in het belang van de vennootschap wordt geacht, tijdig openbaar worden gemaakt voorafgaand aan de benoeming van de persoon in kwestie.

Om de bezoldiging van leden van de raad van bestuur te relateren aan de resultaten van de onderneming, omvat het beloningspakket een aanzienlijk variabel deel in de vorm van een jaarlijkse bonus (annual incentive) en een longterm incentive in de vorm van geblokkeerde aandelen ('restricted shares') en optierechten.

## Onderdelen van de bezoldiging van de raad van bestuur

### Basissalaris

Het basissalaris is gebaseerd op een functiesalaris dat past binnen door toetsing en onderzoek gestaaftde marktontwikkelingen. Het basissalaris van een lid van de raad van bestuur ligt bij zijn eerste benoeming doorgaans onder het maximum functiesalaris. In de praktijk, na instemming van de raad van commissarissen, wordt dit maximum functiesalaris, gerekend vanaf de benoeming, in de regel na drie jaar bereikt. De jaarlijkse salarisronde vindt elk jaar op 1 april plaats. Het individuele salaris kan door de raad van commissarissen worden aangepast onder invloed van de (jaarlijkse) aanpassing van de functiesalarisschaal, indien van toepassing, alsmede van de eventuele salarisgroei als het (maximum) functiesalaris nog niet is bereikt. De individuele salarisniveaus staan vermeld in de tabel op pagina 114 van het Annual Report 2003, Financial Statements and Analysis.

### Annual Incentive (bonus)

Jaarlijks kan door het behalen van specifieke doelen een variabele bonus worden verdiend (annual incentive). De gestelde doelen liggen op een ambitieus niveau – rekening houdend met algemene trends in de relevante markten – en zijn deels (met ingang van 2004: 80%) gerelateerd aan het financiële groepsresultaat en deels (met ingang van 2004: 20%) aan de vastgestelde teamdoelstellingen die zijn gebaseerd op de taken en activiteiten waarvoor individuele leden van de raad van bestuur verantwoordelijk zijn. De criteria voor de annual incentive zijn 1) de financiële indicatoren van de onderneming; nettoresultaat en kasstroom, en 2) teamdoelstellingen. De doelen voor de leden van de raad van bestuur worden jaarlijks aan het begin van het jaar namens de raad van commissarissen door het Remuneration Committee vastgesteld en zijn, gelet op het bovenstaande,

gerelateerd aan de financiële groepsresultaten en aan de teamdoelstellingen. Waardecreatie is het primaire oogmerk van de financiële doelstellingen, die zijn gerelateerd aan US GAAP-indicatoren.

Het bonuspercentage voor het behalen van gestelde doelen, is vastgesteld op 60% van het basissalaris, terwijl de maximum bonus in principe 90% van het basisjaarsalaris bedraagt. In uitzonderlijke gevallen kan het Remuneration Committee dit percentage met 20% verhogen (tot een bonuspercentage van 108%). Uitkering van de bonus in enig jaar is gerelateerd aan het resultaat van het voorgaande boekjaar ten opzichte van de overeengekomen doelstellingen.

#### Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Philips heeft reeds vele jaren een long-term incentive plan om de belangen van de daarin deelnemende medewerkers en van de aandeelhouders op één lijn te brengen en om deelnemende medewerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden. In 2003 heeft de algemene vergadering van aandeelhouders goedkeuring verleend aan het huidige plan (bestaande uit een combinatie van geblokkeerde aandelen en optierechten), dat ook in 2004 en daaropvolgende jaren zal worden voortgezet. De goedkeuring van de aandeelhoudersvergadering had eveneens betrekking op het aantal van 12 miljoen optierechten en 4 miljoen geblokkeerde aandelen (exclusief 20% bonusaandelen), een aantal dat gebaseerd is op de rendementsfactor 1.1 van het aandeel Philips (TSR: Total Shareholder Return), die jaarlijks wordt vastgesteld, een en ander zoals toegelicht tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders van 2003. Dit aantal mag jaarlijks worden toegekend aan de leden van de raad van bestuur, overige leden van de groepsraad, Philips Executives en andere sleutelfunctionarissen.

Toekenningen mogen ook worden gebruikt voor eenmalige gebeurtenissen, zoals een eerste toekenning aan nieuwe functionarissen en aanvullende toekenningen bij een promotie. De raad van commissarissen stelt de algemene vergadering van aandeelhouders nu voor om maximaal 2,5% van de totale jaarlijkse maximum toekenningen uit hoofde van het LTIP op jaarbasis aan te merken als aantal dat maximaal kan worden toegekend aan leden van de raad van bestuur en, indien van toepassing, aan toekomstige nieuwe leden van de raad van bestuur. Het werkelijke aantal optierechten en geblokkeerde aandelen dat wordt toegekend aan de leden van de raad van bestuur, zal worden bepaald door de raad van commissarissen. Dit aantal is afhankelijk van het behalen van de teamdoelstellingen die gebaseerd zijn op de taken en activiteiten waarvoor individuele leden van de raad van bestuur verantwoordelijk zijn, en van het rendement van het Philips aandeel per verstrekkingdatum in relatie tot een groep vergelijkbare ondernemingen, of van omstandigheden waarvan sprake is ingeval van nieuwe leden van de raad van bestuur dan wel promotie. In 2003 werden in totaal 167.220 optierechten en 55.740 geblokkeerde aandelen toegekend, en in 2004 zullen in totaal 152.019 optierechten en 50.673 geblokkeerde aandelen worden toegekend aan de huidige leden van de raad van bestuur.

## Pensioenen

De eindlooppensioenen van de leden van de raad van bestuur zijn ondergebracht in de Stichting Philips Pensioenfonds. Hierop zijn de voorwaarden van het betreffende pensioenreglement en de statuten van het Philips Pensioenfonds van toepassing met dien verstande dat de pensioengerechtigde leeftijd, vanuit het oogpunt van pensioenopbouw, op zestig jaar is gesteld. De eindloon-pensioenregeling komt overeen met de regeling van andere Nederlandse senior Philips Executives. Indien het dienstverband van leden van de raad van bestuur ook na het bereiken van de zestigjarige leeftijd wordt voortgezet, worden de pensioenuitkeringen dienovereenkomstig uitgesteld conform het pensioenreglement en de statuten van het Philips Pensioenfonds. Aangezien de pensioengerechtigde leeftijd afwijkt van de ingangsdatum van het pensioen krachtens de AOW, voorziet de pensioenregeling in een overbruggingsuitkering om het nadelige effect te compenseren. De eigen premiebijdrage van de leden van de raad van bestuur (jaarlijks vastgesteld door het Philips Pensioenfonds) bedraagt 4% van EUR 63.024 en 6% van het verschil tussen de brutopensioengrondslag verminderd met een aftrekbaar deel (de 'franchise') en voornoemd bedrag van EUR 63.024. Naar aanleiding van afspraken uit het verleden kan in sommige gevallen een andere regeling van toepassing zijn waardoor aanvullende pensioenrechten worden verstrekt. Voor 2004 is een herziening van de Nederlandse pensioenregeling voorzien.

## Aanvullende regelingen

Naast de hoofdarbeidsvoorwaarden gelden voor de leden van de raad van bestuur een aantal aanvullende regelingen. Deze aanvullende regelingen, zoals een onkostenvergoeding, ziektekostenverzekering, ongevallenverzekering en het gebruik van een auto komen in grote lijnen overeen met die van Philips Executives in Nederland. Bij arbeidsongeschiktheid hebben de leden van de raad van bestuur recht op een vergoeding die overeenkomt met die van Philips Executives in Nederland. Zij genieten eveneens dekking in het kader van de Directors and Officers aansprakelijkheidsverzekering (D&O polis) die door Philips is afgesloten. Het beleid van de vennootschap staat niet toe dat persoonlijke leningen worden verstrekt aan leden van de raad van bestuur.

## Arbeidscontracten

Leden van de raad van bestuur hebben een arbeidsovereenkomst met de vennootschap. De opzet en structuur van deze overeenkomst komen overeen met de standaardcontracten die voor Philips Executives worden gebruikt. Per 1 augustus 2003 geldt een contractduur van 4 jaar voor nieuwe leden van de raad van bestuur en andere leden van de groepsraad. Indien de onderneming de arbeidsovereenkomst beëindigt, is de ontslagvergoeding in principe beperkt tot één basisjaarsalaris, conform de op 9 december 2003 gepubliceerde Nederlandse Corporate Governance Code. De voornaamste onderdelen van het contract van een nieuw lid van de raad van bestuur zullen openbaar worden gemaakt wanneer de overeenkomst van kracht wordt, maar ten laatste voorafgaand aan de benoeming.