

**SAMENVATTING VAN DE DISCUSSIE IN DE  
ALGEMENE VERGADERING VAN AANDEELHOUDERS**

**VAN**

**KONINKLIJKE PHILIPS ELECTRONICS N.V.**

**GEHOUDEN OP 25 MAART 2010  
TE AMSTERDAM**

Aanvang van de vergadering: 14.00 uur

Voorzitter: De heer Hessels

**1. Toespraak President**

De *voorzitter* opent de vergadering en heet de aanwezigen van harte welkom op de algemene vergadering van aandeelhouders van Koninklijke Philips Electronics N.V. Van de heren Von Prondzynski, Schiro en Thompson is helaas bericht van verhindering ontvangen. De voorzitter nodigt vervolgens de heer Kleisterlee uit om zijn toespraak als president van de vennootschap te houden<sup>1</sup>.

Na de aanwezigen welkom te hebben geheten, vertelt de heer *Kleisterlee* dat Philips op overtuigende wijze de crisisperiode heeft weten te doorstaan en dat vanuit dat perspectief 2009 een succesvol jaar was voor de onderneming. In het afgelopen jaar is de ingeslagen strategie robuust gebleken onder sterk veranderende marktomstandigheden, waarin marktposities werden versterkt en de resultaten gedurende het jaar op een breed front sterk zijn verbeterd. De heer *Kleisterlee* vertelt dat dankzij het degelijke financiële beleid investeringen in de toekomst mogelijk bleven en hij vertelt verder dat in het afgelopen jaar veel van de Philips medewerkers is gevraagd. Dankzij goede onderlinge communicatie en samenwerking is de motivatie hoog gebleven. Philips is vandaag de dag een sterker, eenvoudiger en slagvaardiger bedrijf met leidende posities in belangrijke en veelbelovende markten op het gebied van gezondheid en welbevinden.

De strategie van Philips is gericht op het bereiken van een leidende positie op het gebied van Health en Well-being. Deze strategie bouwt op een aantal fundamentele trends die onverminderd aanwezig zijn of zelfs zijn versterkt door de crisis. Hierbij valt te denken aan de stijgende levensverwachting van de bevolking en het streven naar betaalbare gezondheidszorg van goede kwaliteit. Resultaat van het nastreven van de Vision 2010 strategie is dat een portfolio van zowel geografisch als per sector goed uitgebalanceerde activiteiten is ontstaan. Hiermee is de onderneming veerkrachtiger en minder kwetsbaar gemaakt voor een terugval die zich concentreert in één sector of één werelddeel.

Een van de sterke punten van Philips is haar positie en langdurige aanwezigheid in opkomende markten. Het belang van landen als China en India voor wereldwijde groei valt nauwelijks te overschatten. Philips heeft een goede positie om van de groeiende koopkracht in dergelijke landen te profiteren en haalde in 2009 30% van haar omzet uit opkomende markten.

---

<sup>1</sup> Hierna volgt een beknopte samenvatting van de door de heer Kleisterlee gehouden toespraak. De volledige tekst van de toespraak is gepubliceerd op de Philips Internet site:  
[http://www.newscenter.philips.com/main/standard/news/speeches/20100325\\_agm\\_kleisterlee\\_dutch.wpd](http://www.newscenter.philips.com/main/standard/news/speeches/20100325_agm_kleisterlee_dutch.wpd)

Een ander sterk punt is dat duurzaamheid binnen Philips altijd een belangrijke rol heeft gespeeld en nu meer dan ooit een integraal onderdeel vormt van de Health & Well-being strategie. Anno 2010 resulteert dit er in dat Philips oplossingen biedt die gezondheidszorg verbeteren en betaalbaar houden, in energiezuinige verlichting en in groene producten die op energie- en milieugebied beter presteren dan hun concurrenten of voorgangers. Philips heeft succes bij de uitvoering van haar duurzaamheidsprogramma en heeft inmiddels het aangescherpte EcoVision5 gelanceerd.

Voorts vertelt de heer *Kleisterlee* dat Philips nu al leidende posities inneemt in veel van de gebieden waarin de onderneming actief is. Om winstgevend te groeien, moeten de leiderschapsposities uitgebreid en versterkt worden.

Gelet op het streven om het aantal leiderschapsposities te vergroten, dient de onderneming zich volledig te richten op de wensen van de klant en de consument. Dit doet Philips door op behoeften van gebruikers te anticiperen, door verworven inzichten vroeg en intensief met gebruikers te delen en daardoor de juiste producten en oplossingen te bieden. In dit kader wordt ook de vooruitgang op het gebied van klantloyaliteit gemeten, de zogenaamde Net Promotor Score. De heer *Kleisterlee* legt uit dat deze score het antwoord op de vraag meet of een consument Philips producten zou aanbevelen aan een vriend of collega. In vergelijking met concurrenten doet Philips het, gemeten naar net promotor score zodanig, dat in 2009 meer dan 60% van de omzet behaald werd op terreinen waarin Philips een leidende marktpositie heeft.

Vervolgens licht de heer *Kleisterlee* de financiële resultaten van de onderneming in 2009 toe. In het jaar 2009 was er sprake van een tamelijk bijzonder economisch klimaat, waarin markten snel krompen en economische omstandigheden dramatisch snel verslechterden. De vergelijkbare omzet daalde ten opzichte van 2008 en pas na het tweede kwartaal was een geleidelijke verbetering waar te nemen. In het laatste kwartaal van 2009 was de vergelijkbare omzet weer terug op het niveau van 2008. Ondanks de lagere omzet waren de bedrijfswinst – EBITA – met ruim een miljard euro, ofwel 4,5% van omzet, en de kasstroom beduidend beter dan in 2008.

De heer *Kleisterlee* vertelt dat er per sector duidelijke verschillen waren in 2009 maar dat ze gezien de omstandigheden alle drie goed hebben gepresteerd. Terwijl de vergelijkbare omzet in de sector Healthcare slechts licht daalde, kwam de klap hard aan, vooral in Consumer Lifestyle en ook in Lighting. Healthcare compenseerde een daling van de omzet in de VS met een forse groei in opkomende markten. De winstgevendheid van Healthcare hield goed stand; in het laatste kwartaal van 2009 bedroeg de geschoonde EBITA-marge zelfs 20%. Consumer Lifestyle gaf met succes prioriteit aan marge boven omzet en verbeterde de kwaliteit van de omzet door een actief portfolio beleid. Ook slaagde de sector er in om de winstgevendheid van de televisie business fors te verbeteren ondanks de slechte marktomstandigheden. Lighting had veel last van de terugval in de bouw en de automobielsector, maar wist door tijdig ingezette herstructureringsprogramma's de winstgevendheid snel te herstellen naar een meer dan respectabel niveau.

Over de sterk toegenomen winstgevendheid van de onderneming legt de heer *Kleisterlee* uit dat de in 2008 en 2009 doorgevoerde kostenreducties in 2010 een besparing opleverden van ruim 700 miljoen euro op jaarbasis vergeleken met het niveau van 2008. Het betreft een besparing die niet eenmalig is, maar permanent. De heer *Kleisterlee* licht de sterk toegenomen onderliggende winstgevendheid van Philips toe door te vertellen dat, indien de bijzondere posten als herstructureringslasten buiten beschouwing gelaten worden, de marge in 2009 6,4% bedroeg. Deze geschoonde EBITA-marge liet kwartaal na kwartaal een gestage verbetering zien en kwam voor het vierde kwartaal uit op een prachtige 12,3%, een prestatie die het huidige portfolio nog niet eerder geleverd was, en een prestatie die de huidige weerbaarheid demonstreert en die laat zien dat de uitvoering van de strategie werkt.

Over de strategische doelstelling om een wereldwijd leidende onderneming in Health & Well-being te creëren, vertelt de heer *Kleisterlee* dat hieraan in 2009 op volle kracht is gewerkt door gericht te blijven investeren in innovatie, in groene producten, in het merk, en in acquisities met een aantrekkelijk waardecreatie potentieel.

Een woord van dank spreekt de heer *Kleisterlee* uit aan de medewerkers van wie de onderneming in het afgelopen jaar bijzonder veel heeft gevraagd en gekregen. In een jaar met veel veranderingen en onzekere economische omstandigheden is hun betrokkenheid bij de onderneming en hun motivatie op een hoog niveau is gebleven. De Employee Engagement score van Philips als geheel bedroeg 68 over 2009, wat slechts een fractie lager is dan in 2008.

De heer *Kleisterlee* vervolgt met de bespreking van de Management Agenda van 2009. Onder de noemer 'Drive Performance' werd het werkkapitaal teruggebracht, de kostenstructuur aangepast en is de cash flow verhoogd, met een –gelet op de economische omstandigheden– zeer behoorlijke EBITA. De productiviteit groeide ondanks de omzetzaling met 5,6%. Ook is een aantal acquisities gedaan en is de basis in opkomende markten versterkt. Onder de noemer 'Accelerating Change', merkt de heer *Kleisterlee* op dat de focus op wat gebruikers en cliënten willen tot uitdrukking komt in de Net Promotor Score, welke een forse verbetering liet zien. In alle drie de sectoren werden programma's doorgevoerd die de kostenbasis omlaag brachten, onze structuur versimpelden en de effectiviteit van onze organisatie verhoogden. Verder stelt de heer *Kleisterlee* dat onder de noemer 'Implement Strategy', ook ten tijde van de recessie, gewerkt bleef worden aan de strategische doelstellingen. De onderneming bleef investeren in merk, in innovatie, in design en in opkomende markten, al groeide de onderneming minder snel in opkomende markten dan gewild. Ook werd een aantal kleine, maar belangrijke acquisities gepleegd en door de overname van Saeco is de onderneming nu leider in de attractieve groeiemarkt van espresso-apparaten.

Op basis van de resultaten in 2009 in combinatie met de financiële positie van de groep, vertelt de heer *Kleisterlee* dat een dividend voor 2010 wordt voorgesteld van 70 eurocent per aandeel, in contanten of in aandelen ter keuze van de aandeelhouder. De onderneming neemt qua Total Shareholder Return over de afgelopen drie jaar, vergeleken met die van de peer group, een negende plaats in, met een minieme afstand op de nummer acht. Dit stemt niet tevreden, hoewel in het afgelopen jaar goede vorderingen zijn gemaakt en in 2009 een derde plaats werd bekleed. Op de financiële markten is een toenemende waardering voor de onderneming waar te nemen en dit weerspiegelt zich in de relatief sterke koersontwikkeling van het aandeel de twaalf maanden voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering.

Ten aanzien van het beloningsbeleid voor het hoger leidinggevend kader van de onderneming, niet zijnde de raad van bestuur, wil de heer *Kleisterlee* graag een toelichting geven. Hoewel voor de grootste groep medewerkers lokale arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, is er voor een kleine 5.000 medewerkers, gezien de aard van hun functie en de samenstelling van het personeelsbestand sprake van een internationale arbeidsmarkt met grote internationale mobiliteit en dus ook van een internationaal georiënteerd beloningspakket. Voor medewerkers en zeker voor de bovengenoemde groep, is een steeds groter deel van de beloning jaarlijks prestatie-afhankelijk variabel geworden. Dit betekent dat de uitbetaling afhankelijk is van de behaalde resultaten ten opzichte van vooraf vastgestelde doelen waarbij de uitbetaling zowel aanmerkelijk hoger of lager dan de 100% is. In lijn met de internationale praktijk is voor de hogere niveaus in de organisatie dat variabele deel aanmerkelijk groter dan voor de overige medewerkers. Gelet op de meer dan bevredigend te noemen resultaten over 2009 en afgezet tegen de vooraf gestelde doelen, heeft dit tot een variabele beloning geleid voor het hoger leidinggevend kader van net boven de 100%.

Vervolgens gaat de heer *Kleisterlee* in op de veranderingen in de Managementagenda 2010 en licht de volgende doelstellingen kort toe:

- Drive Performance: in 2010 ligt dit jaar de nadruk op groei, terwijl er focus blijft op het beheersen van de kosten en het werkkapitaal. Nu de marges steeds meer op een goed niveau liggen, dient de onderneming zich meer te concentreren op omzetgroei en verhoging van het marktaandeel;
- Accelerating Change: in 2010 staan wederom klantgerichtheid en gemotiveerde werknemers centraal. In onderzoek, productontwikkeling, design, marketing en verkoop dienen cliënt en gebruiker nog centraler te worden gesteld om gezond en duurzaam te kunnen groeien;
- Implement Strategy: door te concentreren op bekende taken, alsook door verdere versterking

van Philips' positie in opkomende markten en het inzetten van duurzaamheid als integraal onderdeel van de strategie en additionele motor van groei, kan Philips een wereldwijd leidend merk worden op het gebied van gezondheid en welzijn.

De heer *Kleisterlee* legt over de strategie van Healthcare uit dat deze activiteit inmiddels een omzet heeft van bijna acht miljard euro en daarmee een speler van wereldformaat is. Voor de verschillende businesses, waaronder Imaging Systems, Healthcare Informatics en Home Healthcare, geldt dat er prioriteit wordt gelegd bij de verbetering van marktposities door de lancering van innovatieve producten, welke groeipotentieel hebben, gericht zijn op emerging markets en die segmenten overspannen.

Over de sector Consumer Lifestyle vertelt de heer *Kleisterlee*, dat dit een belangrijke activiteit is, die meer dan een derde van de omzet genereert en welke door het grote aantal proposities een sleutelrol inneemt in de Health & Well-being strategie. De heer *Kleisterlee* ziet mogelijkheden om met nieuwe producten de positie in opkomende markten verder te verbeteren. Ondanks de recessie toonden activiteiten op het gebied van Consumer Health and Wellness voortgaande groei, werd de positie op gebied van koffiebereiding versterkt dankzij integratie van de activiteiten van Saeco en heeft de onderneming zich ten doel gesteld de televisie activiteiten in 2010 over het gehele jaar genomen winstgevend te laten zijn en deze winstgevendheid naar de toekomst toe verder uit te bouwen.

Over de sector Lighting vertelt de heer *Kleisterlee*, dat deze sector volop in beweging is door de opkomst van LED technologie en de noodzaak om wereldwijd veel minder energie te verbruiken. Dankzij de investeringen die de onderneming in recente jaren heeft gedaan, is de onderneming uitstekend gepositioneerd om in die veranderingen een leidende rol te spelen en een leider in de industrie te blijven. Er wordt prioriteit aan gegeven om de positie in de markt voor outdoor-lichtoplossingen te versterken maar daarnaast worden ook groeimogelijkheden gezien in de thuisverlichting markt voor consumenten, welke groei mede gerealiseerd kan worden door introductie van nieuwe, innovatie LED oplossingen voor consumenten. Bovendien is het belangrijk om de winstgevendheid van de conventionele – dat wil zeggen niet op LED gebaseerde – activiteiten van Lighting te maximaliseren.

Samenvattend stelt de heer *Kleisterlee* dat de onderneming de economische recessie van afgelopen jaar goed heeft doorstaan heeft en strategisch op koers ligt. Aangetoond is dat de onderneming veerkrachtiger, eenvoudiger en flexibeler is dan in het verleden. Dit samen met de focus op Health & Well-being, op basis waarvan de onderneming in de komende jaren van belangrijke en verrijkende ontwikkelingen zal profiteren, geeft het vertrouwen dat ook dit jaar voortgang geboekt zal worden ten aanzien van de financiële performance.

De *voorzitter* dankt de heer *Kleisterlee* voor zijn toespraak. Hij verzoekt de aandeelhouders de discussies zo kort en bondig mogelijk te houden en alle vragen bij het aan de orde zijnde agendapunt in één keer te stellen. Vervolgens merkt hij op dat het ook dit jaar mogelijk was om voorafgaand aan de vergadering vragen te stellen en dat de vergadering wederom gewebcast wordt. De registratiedatum voor deze vergadering werd vastgesteld op 3 maart 2010.

Na een korte uitleg van de werking van de elektronische stemprocedure gaat de voorzitter over tot behandeling van agendapunt 2.

## **2. Jaarrekening en jaarverslag over 2009, uitkering aan aandeelhouders en decharge bestuurders**

De *voorzitter* stelt onder agendapunt 2 aan de orde de vaststelling van de jaarrekening over 2009, het reserverings- en dividendbeleid van de vennootschap, het dividendvoorstel en de decharge van de leden van de raad van bestuur en raad van commissarissen. Een met deze punten nauw samenhangend onderwerp is de toelichting op de corporate-governance structuur van Philips.

In het Annual Report 2009 zijn dit jaar wederom de financiële verslaglegging en de rapportage over Sustainability in één boek opgenomen en is de jaarrekening over 2009 voor het eerst enkel volgens IFRS opgesteld. Zoals in 2009 aangegeven heeft de vennootschap heroverwogen of het Nederlandstalige Jaaroverzicht uitgegeven zou worden. Besloten is om voor 2010 ook het Jaaroverzicht beschikbaar te stellen naast het Annual Report. In lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code en de wet is namens Philips' externe accountant KPMG de heer Soeting aanwezig voor het beantwoorden van vragen die betrekking hebben op de accountantsverklaring en de wijze waarop de accountantscontrole is verricht.

In het Annual Report wordt uitgebreid ingegaan op het beloningsbeleid; voor een toelichting op het beloningsbeleid voor de raad van bestuur geeft de *voorzitter* het woord aan de heer Van Lede, voorzitter van de Remuneratie Commissie. De heer *Van Lede* geeft aan dat de raad van commissarissen, conform zijn toezegging in de aandeelhoudersvergadering van vorig jaar, het gehele beloningsbeleid in 2009 kritisch heeft geëvalueerd. Dit in het licht van de ontwikkelingen in de wereldeconomie, alsmede de feedback van aandeelhouders en andere stakeholders. Naast de intensieve aandacht van de Remuneratie Commissie heeft de voltallige raad van commissarissen hier een dag voor uitgetrokken, waarbij tevens gebruik is gemaakt van externe expertise.

Een belangrijke vaststelling is dat de gebruikte prestatievoorwaarden de strategie van Philips nadrukkelijk ondersteunen, en dat de raad van commissarissen over de afgelopen jaren een duidelijke relatie heeft geconstateerd tussen prestatie en beloning. Ter illustratie merkt de heer *Van Lede* op dat daarbij in het bijzonder gedacht kan worden aan het oprekken van de schaal van 0 tot 2 voor het toekennen van aandelen in die zin dat er een penalty is in geval van non-performance en een wat hogere beloning in geval van een 'Best in Class' score ten opzichte van de andere ondernemingen waar Philips zich mee vergelijkt. De schaal voor het toekennen van opties is gehandhaafd op 0.8 tot 1.2. Tot slot komt de relatie tussen prestatie en beloning ook tot uitdrukking in de verhouding tussen het vaste en variabele deel van de beloning. Het vaste deel van de beloning ligt iets beneden de mediaan van ondernemingen waar Philips zich mee vergelijkt en het variabele deel relatief gezien iets boven deze mediaan. Dit betekent dat bij goede prestaties de beloning iets hoger uitvalt en bij slechte prestatie iets lager. Kortom, de basis voor de variabele beloningstructuur is solide.

De raad van commissarissen heeft het beleid tevens getoetst op het punt van risicomanagement. Philips meent dat risico's ontstaan in situaties waarbij een excessieve beloning wordt gekoppeld aan bepaalde prestatieniveaus, of wanneer de gebruikte prestatie-indicatoren niet stroken met de strategie. Philips' beleid is er op gericht deze situaties te voorkomen. De raad van commissarissen realiseert dit onder andere door middel van de hoogte van de LTI-toekenningen. Philips kent namelijk geen vaste waarde toe (zoals de meeste bedrijven), maar een vast aantal. Dit betekent dat de waarde van de toekenning meebeweegt met de koers. Tevens wordt geen gebruik gemaakt van risicovolle "alles of niets" constructies en zijn diverse caps en maxima ingebouwd bij de gekozen prestatiecriteria. Ten slotte is er altijd nog de discretionaire bevoegdheid van de raad van commissarissen. Deze kan te allen tijde besluiten tot een aanpassing van de variabele beloning indien de uitkomst op basis van de prestatievoorwaarden "onbillijk" is.

Vervolgens is gekeken naar de rol van duurzaamheid. Duurzaamheidsprestaties vormen al een aantal jaren onderdeel van de variabele beloning aangezien bij Philips de duurzaamheidsplannen geïntegreerd zijn in de business plannen voor het hele concern – hierbij moet men denken aan de Employee Engagement Survey en Net Promotor Score. In 2009 is besloten om duurzaamheid ook op de Management Agenda 2010 te plaatsen en duurzaamheid te gebruiken als aanjager voor groei. Hierdoor zal de variabele beloning over het jaar 2010 nog duidelijker gekoppeld worden aan de Philips duurzaamheids-doelstellingen.

Ten slotte heeft de raad van commissarissen geconstateerd dat Philips' beloningsbeleid voldoet aan alle best practice-bepalingen van de nieuwe Nederlandse Corporate Governance Code.

Alles bij elkaar genomen heeft de raad van commissarissen vastgesteld dat het beloningsbeleid op alle fronten aan de eisen voldoet, waaronder “pay for performance”, risk management, checks en balances, en de Nederlandse Corporate Governance Code. Bovendien is het beleid in het verleden goedgekeurd. Deze brede evaluatie leidt tot de conclusie dat er op dit moment geen reden wordt gezien voor ingrijpende wijzigingen van het beleid. Los daarvan meent de raad van commissarissen dat stabiliteit in het beloningsbeleid geboden is in de huidige economische situatie, aldus de heer *Van Lede*.

De *voorzitter* geeft vervolgens een korte toelichting bij het onderwerp Corporate Governance. Aanleiding is de kort geleden gewijzigde Nederlandse Corporate Governance Code. De nieuwe Code is van toepassing met ingang van 2009, waarbij geldt dat in het jaarverslag over 2009 verslag wordt gedaan over de naleving van de Code met inbegrip van de nieuwe bepalingen. Tegen die achtergrond en in lijn met de Code staat op de agenda als apart punt de toelichting op de corporate governance-structuur. De *voorzitter* merkt op dat er geen majeure wijzigingen in de governance-structuur zijn. Het gaat met name om de toepassing van de nieuwe Codebepalingen. Philips heeft vastgesteld dat de vennootschap alle best practice-bepalingen van de Corporate Governance Code toepast, zoals ook uiteengezet in het Corporate Governance report in het Annual Report.

De *voorzitter* meldt dat de vraag is ontvangen waarom in de governance paragraaf in het jaarverslag ook codebepalingen zijn vermeld die gericht zijn tot aandeelhouders, in plaats van aan bestuur of raad van commissarissen. De *voorzitter* denkt aan de Codebepaling IV.4.4. Philips heeft dat gedaan als informatie, zeg maar als een spoorboekje. Maar het gaat in de governance paragraaf uiteraard om bepalingen die gericht zijn tot bestuur en commissarissen. Philips kan in haar governance paragraaf niet de handelwijze met betrekking tot codebepalingen aan aandeelhouders voorschrijven. Op die manier moet de governance paragraaf worden gelezen, en zal op dit punt volgend jaar de tekst van de governance paragraaf worden aangepast, opdat duidelijk is dat die paragraaf niet een verplichting voor aandeelhouders bevat.

Tot slot vraagt de *voorzitter* aandacht voor de opvolging van de heer Kleisterlee als President/CEO van Philips in 2011. Dit is een belangrijke gebeurtenis voor de onderneming en de raad van commissarissen volgt dan ook een zeer zorgvuldige procedure om uiteindelijk de beste persoon als opvolger voor te dragen. Deze procedure loopt al een geruime tijd. Zodra het uiteindelijke besluit hierover is genomen zullen wij dat uiteraard terstond openbaar maken.

Vervolgens vraagt de *voorzitter* de heer Sivignon (CFO) om een toelichting te geven op het reserverings- en dividendbeleid en het dividendvoorstel.

De heer *Sivignon* staat allereerst stil bij de zware economische omstandigheden in 2009 en geeft aan dat de acties van Philips op het gebied van cash management hebben geleid tot een nog sterkere balans aan het einde van 2009. Verder geeft de heer *Sivignon* een korte toelichting op de schuld- en liquiditeitspositie van Philips en gaat hij in op de huidige kaspositie, de (gemiddelde) looptijd van uitgegeven obligaties, welke geen zogenaamde ‘financial covenants’ bevatten, en vertelt hij dat de kredietfaciliteit ter waarde van EUR 1.8 miljard in 2010 is hernieuwd. Ten aanzien van het dividend, meldt de heer *Sivignon* dat het dividendbeleid van Philips twee belangrijke aspecten bevat. Ten eerste wordt gestreefd naar een dividendbetaling van 40-50% van het doorlopende nettoresultaat en ten tweede is er het streven om het dividend op een duurzame manier te laten groeien.

De heer *Sivignon* stelt vervolgens de voorgestelde uitkering over 2009 aan de orde. Gedurende de laatste 15 jaar is het dividend consistent verhoogd of gehandhaafd. Over het jaar 2009 wordt een uitkering van 70 eurocent per gewoon aandeel voorgesteld in contanten of aandelen. De hoogte van deze uitkering is gelijk aan het dividend per aandeel dat vorig jaar werd uitbetaald en dit is in lijn met de doelstelling om het dividend op een duurzame manier te handhaven of te laten groeien.

De *voorzitter* vraagt wie van de aanwezigen het woord wil voeren over de onderwerpen die in agendapunt 2 zijn genoemd en wie een vraag wil stellen naar aanleiding van de toespraak door de heer *Kleisterlee*.

De heer *De Smet* vraagt hoeveel ontslagen er wereldwijd en in Nederland zijn geweest het afgelopen jaar, of dit bijna acht procent is, en hoe het komt dat personeel ontevreden is over het beloningsbeleid van henzelf. Daarnaast wordt gevraagd naar de hoeveelheid aanwezige proxy's en het ver van elkaar af staan van de remuneratiecommissie en de leden van de raad van bestuur en de raad van commissarissen.

De heer *Kleisterlee* antwoordt hierop dat het personeelsbestand wereldwijd met rond de zeventuizend werknemers is verminderd, waarvan anderhalf duizend in Nederland. Gewezen wordt daarbij op het onderscheid tussen een deel waarvan via natuurlijk verloop afscheid is genomen, en een deel waarvan gedwongen afscheid is genomen. Deze vermindering moet voorts niet alleen worden gerelateerd aan de crisis maar ook aan een algemenere trend die, ongeacht goede of slechte jaren, te maken heeft met technologische ontwikkelingen.

Met betrekking tot het beloningsbeleid zeggen medewerkers niet dat ze hier ontevreden over zijn. Er wordt gezegd dat wij onvoldoende differentiëren. Daarbij verwijst de heer *Kleisterlee* naar de positieve uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de goede resultaten van de tweede helft van het jaar die laten zien dat alle inspanningen en moeite, moeilijke en vervelende maatregelen niet voor niets zijn geweest. Wel is gebleken dat er onvoldoende wordt gedifferentieerd als iemand het een keer heel erg goed heeft gedaan. En daar gaat het om in het beloningsbeleid: doelen stellen die aan de maat, streng, rechtvaardig en ambitieus zijn en daar voor te belonen. Ten aanzien van de maatschappelijke aanvaardbaarheid, herhaalt de heer *Kleisterlee* de vraag die hij vaker van investeerders krijgt: kan Philips de mensen betalen die nodig zijn om de nummer één in Healthcare, in Lighting en in Consumer Lifestyle te worden? Dat is de eerder genoemde internationaal mobiele groep van mensen die overal aan de slag kunnen als ze goed zijn en prestaties leveren, en die daarvoor betaald willen worden.

De *voorzitter* gaat in op de vraag van de heer *De Smet* over de proxy's. De *voorzitter* geeft aan dat het verlenen van volmachten niet via Philips vertegenwoordigers, maar via het trustkantoor of andere derden gaat.

De heer *Verwer* vraagt of, afgezien van het onderzoek naar mogelijke anticompetitieve praktijken in de CRT-sector, verder geen kosten meer te verwachten zijn voor LG.Philips Display. Daarnaast uit de heer *Verwer* de wens om een papieren jaarverslag aan te kunnen blijven vragen. Ook wordt gevraagd naar de positie van Lumileds binnen de strategie van Philips. Een laatste vraag wordt gesteld aan de accountant over de zekerheid die kan worden verleend aan zijn verklaring bij het duurzaamheidsverslag. Is deze vergelijkbaar met de zekerheid die kan worden ontleend aan de verklaring bij de jaarrekening of is dat minder?

De heer *Kleisterlee* geeft aan dat er inderdaad, met uitzondering van de zaken die samenhangen met het genoemde onderzoek, op dit moment geen verdere kosten voor LG.Philips Display zijn te verwachten. Over Lumileds vertelt hij dat dit op dit moment een van de snelst groeiende activiteiten is en dat verwacht wordt dat Lumileds voor Philips veel waarde kan creëren.

De heer *Soeting* gaat in op de vraag van de heer *Verwer* en antwoordt dat aan de verklaring die KPMG heeft afgegeven voor het sustainability report een mindere mate van zekerheid, ten opzichte van de verklaring bij de jaarrekening, ontleend kan worden, gelet op de scope en de opdracht die van de raad van bestuur is gekregen.

De heer *Beijersbergen* is aanwezig namens de Vereniging van Effectenbezitters en enkele honderden particuliere beleggers, samen goed voor ongeveer vijfhonderdduizend aandelen. Hij vraagt hoe Philips met haar huidige focus het productenpalet zo aantrekkelijk kan laten zijn en kan houden, dat een duurzame winstgevende omzetgroei ingezet kan worden. Verder geeft hij aan dat

de omzet per werknemer nu aanzienlijk hoger is dan een jaar of tien geleden maar dat de omzet per werknemer in de afgelopen vier jaar is gedaald. Alle divisies zijn geraakt door de moeilijke economische omstandigheden en in die zin was er slechts beperkt sprake van risicoreductie door de spreiding van activiteiten. In de ogen van de VEB is het zeker geen wet van meden en perzen om de huidige drie sectoren tot in lengte van jaren bij elkaar te houden in het Philips-concern. Philips concurreert nu op een aantal verschillende markten met een aantal zeer uiteenlopende sterke spelers wereldwijd, waarbij voorbeelden zijn genoemd voor Lighting en Healthcare. Het is belangrijk vast te stellen dat er sprake is van uiteenlopende speelvelden en Philips zal zich moeten afvragen of de onderneming op de lange duur in allebei die speelvelden echt dominant kan worden. Concrete vragen die hierop aansluitend worden gesteld: ziet Philips mogelijkheden om bijvoorbeeld de divisie Consumer Lifestyle nog meer te downscalen in de zin dat gekomen wordt tot een model waarbij Philips uitsluitend design en marketing doet en vrijwel alle productie uitbesteedt? Daarnaast zitten de drie sectoren nu qua omvang behoorlijk dicht bij elkaar: waar ziet Philips zelf het liefst de groei de komende jaren of waar streeft Philips het meest naar groei? En welke divisie is bijvoorbeeld in 2015 de grootste binnen Philips? De ruime verdubbeling van de EBITA per aandeel is per 2010 nu niet behaald. Zijn er ook nieuwe doelstellingen op het vlak van EBITA per aandeel? En komt er eventueel een nieuw strategisch plan zoals Vision 2010 was, bijvoorbeeld een Vision 2015?

De heer *Kleisterlee* bevestigt dat er een Vision 2015 komt. Dit wordt in het midden van dit jaar besproken met de raad van commissarissen en in september wordt daar, op de analistendag voor Licht in Londen, meer over verteld. Dit zal een strategie zijn die gebaseerd is op de drie huidige sectoren, die allemaal hun specifieke plaats hebben in de strategie. De heer *Kleisterlee* geeft aan dat de onderneming daar het hardst moet groeien waar de return on invested capital en de marge het meeste potentieel bieden. Over het uitbesteden van productie vertelt de heer *Kleisterlee* dat, als je naar return on invested capital kijkt, met name Consumer Lifestyle daar het sterkst in scoort, omdat bij hen het invested capital het laagst is. Dus als men naar een return on invested capital -benadering gaat, dan is Consumer Lifestyle degene die de grootste bijdrage gaat leveren. Als je naar margebijdrage kijkt, dan zal Healthcare een neuslengte voor blijven op Lighting. Met betrekking tot groei is bij Healthcare gezegd dat we naar een betere positie willen over het geheel van imaging-systemen. Gewezen wordt op het feit dat we wereldmarktleider zijn in het cardiovasculaire gedeelte, maar er andere elementen zijn van imaging-systemen in de beeldvormende diagnostiek waar wij maar een nummer drie positie, soms zelfs op enige afstand tot de top twee, hebben. Dat gat willen we dichten. Dat betekent dat daar meer groei in moet zitten dan in de gemiddelde imaging-markt; bovengemiddelde groei ook met bovengemiddelde marge. Voor Lighting is het heel duidelijk, en is eerder aangegeven, dat Philips in de golf van technologische vernieuwing, en de vraag naar energiezuinige verlichting op basis van LED, een vooraanstaande speler wil zijn.

De heer *Kleisterlee* geeft verder aan dat de groeid doelstelling de enige doelstelling is die Philips in Vision 2010 heeft moeten verlaten. Wat groei betreft: het in elkaar klappen van de markt verhindert groei en daarmee de verdubbeling van EBITA. Strategisch gezien ligt Philips echter, wat betreft de positionering van de groep, de invulling van de portefeuille, het doen van waardecreërende acquisities en het realiseren van de EBITA, goed op koers om in ieder geval de meeste elementen van het Vision 2010-plan invulling te geven en te realiseren. Philips zal verder moeten kijken om toe te komen aan een verdubbeling van de EBITA. Door alle bewegende delen die in de winst- en verliesrekening opgenomen dienden te worden ten gevolge van het hebben deelnemingen en het verkopen van aandelen en participaties, kon niet goed gesproken worden over winst per aandeel, en is gekozen voor EBITA. Voorts zal, als onderdeel van een Visie 2015, weer de winst per aandeel gerapporteerd worden.

Mevrouw *Van Lakerveld* is aanwezig namens de VBDO, Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling. Met betrekking tot het aantal doelen dat binnen het EcoVision4-programma zijn bereikt, geeft zij aan dat in het jaarverslag te zien is dat, bijvoorbeeld het percentage omzet van de 'green products' dertig procent (30%) is, terwijl het doel was om in 2012 vijftientig procent (25%) van de omzet uit de green products te halen. Zij vraagt om meer

informatie over de aangescherpte doelen binnen EcoVision4 en over het gelanceerde EcoVision5-programma waarbij ook specifieke doelen worden gesteld voor de verschillende divisies van Philips, voornamelijk waar daadwerkelijk grote veranderingen kunnen worden gezien, zowel in people, als in planet, als in profit.

De heer *Kleisterlee* geeft aan al te zijn ingegaan op profit en op people. Ten aanzien van de specifieke EcoVision-programma's valt waar te nemen dat een aantal doelstellingen die voor 2012 gesteld waren, óf al bereikt zijn óf in de loop van 2010 bereikt zullen worden. Daarom is ervoor gekozen om vroegtijdig EcoVision5 te lanceren waarin bijvoorbeeld voor groene producten de doelstelling, om dertig procent (30%) van de omzet in 2012 uit zogenaamde groene producten te realiseren, verhoogd is naar vijftig procent (50%) in 2015. Eén van de doelstellingen waar in 2009 minder goed op gescoord werd, is het energieverbruik van de operaties, omdat het energieverbruik wordt gemeten in relatie tot de omzet. Het energieverbruik is in absolute zin teruggegaan, maar niet per eenheid van omzet; dit heeft te maken met vaste inrichtingen. Bij een dalende omzet wordt het moeilijk om per eenheid omzet dat energieverbruik te realiseren. Met hopelijk in 2010 weer een aantrekkelijke omzet, zal ook dat getal goed komen. De heer *Kleisterlee* geeft aan dat het feit dat iedere sector een eigen specifieke missie mee heeft gekregen, het belangrijkste is wat in het kader van het EcoVision5-programma gedaan is. Specifiek voor Healthcare is sustainability het zorgen dat iedereen in de wereld toegang krijgt tot goede betaalbare gezondheidszorg. En dat relateert aan die vraag over de verificatie door de accountant: soms ben je bezig dingen te doen die moeilijk objectief, statistisch verantwoord, door de accountant geverifieerd wereldwijd vast te stellen zijn. Consumer Lifestyle heeft vanuit een ecologisch perspectief, aan de consumentenkant de belangrijkste impact en daarom heeft Philips gezegd dat het de voornaamste bijdrage voor Consumer Lifestyle is om de hoeveelheid materiaal van de producten dat gerecycled wordt of kan worden, aanmerkelijk te vergroten. Voor Lighting is de missie de wereld te helpen om het energieverbruik omlaag te brengen. Zo is in EcoVision5 voor iedere sector een hele specifieke taak vastgelegd waar de hele sector en de mensen in die sector zich mee kunnen identificeren, waardoor ook voor al onze medewerkers sustainability niet iets is wat één keer per jaar gerapporteerd wordt, maar wat leeft in wat ze dagelijks doen.

De heer *Holthuis* wijst op de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen alsook op het jaarverslag waarin staat dat in totaal vijfendertig procent van de ongeveer honderd en zestienduizend medewerkers vrouw is en hij vraagt naar het beleid om het vrouwelijk talent aan Philips te binden en te behouden, met name in managementfuncties.

De heer *Kleisterlee* geeft aan dat er een duidelijk gericht programma is om het aantal vrouwen in de leidinggevende rangen verder te vergroten. In 2009 is daar bescheiden voortgang in gemaakt en is ongeveer tien procent van de nieuw benoemde leidinggevendenden vrouw. Het goede is dat we ongeveer zestig nieuwe executives benoemd hebben, waarvan zeventien procent vrouw is. Duidelijk is dat in het nieuwe beleid bij de nieuwe benoemingen het aantal vrouwen groter wordt. Heel nauwkeurig wordt gevolgd wie er bij ons op de lijst van zogenaamde high potentials of top potentials staan en ook daar is het aandeel vrouwen groter. Waar we nog aan moeten werken is om die vrouwen enerzijds de kans te geven om ook echt een carrière te maken, niet door ze te benoemen, maar door ook de condities ten aanzien van hun privéleven, de woon-werkrelatie, de gezin-werkrelatie zodanig te faciliteren dat het ook mogelijk wordt om die uren in de onderneming te stoppen die gevraagd worden.

De *voorzitter* voegt daar nog aan toe dat het punt over diversiteit – wat ruimer is dan alleen het aantal vrouwen door de organisatie heen en in managementposities – in de corporate governance-paragraaf verder is aangescherpt. Daarin is heel duidelijk geherformuleerd dat het beeld van in dit geval de raad van commissarissen en ook de raad van bestuur zowel op gebieden als ervaring in relevante en geografische markten, in recente ervaring in uitvoerende posities divers en verscheiden dient te zijn. Dit zal ook leidraad zijn bij benoemingen.

De heer *Gerritsen* vraagt zich af of, met betrekking tot herbenoeming van vier van de zes leden van de raad van bestuur en het aanstaande terugtreden van de heer *Kleisterlee*, het zou

kunnen zijn dat met het uittreden van de heer Kleisterlee voor het eerst in de geschiedenis van Philips geen enkele Nederlander in de (totale samenstelling van de) raad van bestuur zit. Gevraagd wordt naar de mate waarin die overweging wel of niet een rol speelt.

De *voorzitter* bevestigt dat dit een overweging is geweest. De *voorzitter* geeft aan dat zowel de raad van bestuur als de raad van commissarissen daar unaniem op heeft gezegd dat het gewoon de beste man of vrouw moet zijn die daar op dat moment neergezet kan worden. Dat kunnen dus allerhande nationaliteiten zijn. Dat is enerzijds uit het oogpunt van kwaliteit, anderzijds is al opgemerkt dat vijfentachtig procent (85%) van onze honderd en zestienduizend medewerkers in het buitenland zit. Die moeten allemaal het gevoel hebben dat ze deze posities kunnen bereiken, want dat haalt hopelijk het beste uit ze. Uit het oogpunt van diversiteit kan men zich afvragen of er per se Nederlanders in de raad van bestuur moeten zitten. Er zal over worden gepraat maar de *voorzitter* geeft aan de beschikbare kwaliteit liever te laten prevaleren, waarbij de *voorzitter* aangeeft bewust te zijn van het feit dat Philips haar wortels heel diep in de Nederlandse samenleving heeft .

De heer *Kleisterlee* vult aan dat als je kijkt naar de rangen beneden de raad van bestuur onze executive populatie in de loop der jaren beslist internationaler is geworden, maar dat de Nederlandse nationaliteit daarin nog steeds sterk vertegenwoordigd is en dat dus ook bij de opkomende talenten voldoende mensen met de Nederlandse nationaliteit zitten die bij gecontinueerde performance zeker een kans hebben het niveau van de raad van bestuur van Philips te bereiken.

De heer *Aanink* wijst op het groeiende vertrouwen ten opzichte van het vorige jaar, de uitvoering van de strategie, de onzekerheden waar een onderneming nu zoal mee te maken heeft, de beurskoers en het dividend dat wordt uitgekeerd. Daarnaast wijst hij op de ontwikkelingen bij de verschillende sectoren en de opgave voor de raad van commissarissen bij het ontwikkelen van een de weg die nu wordt ingeslagen. De heer *Aanink* vraagt om een reactie op het feit dat vandaag drie commissarissen niet aanwezig zijn. Daarnaast merkt hij op dat, met betrekking tot het plannen van de aandeelhoudersvergaderingen, deze vergadering op hetzelfde moment plaatsvindt als die van een andere grote internationale Nederlandse onderneming (Randstad).

De *voorzitter* geeft aan dat de raad van commissarissen het voorafgaand aan de vergadering heeft gehad over de datum waarop deze wordt gehouden. Bij het vaststellen van de data houdt het secretariaat zoveel mogelijk een vaste gedragslijn aan. Wij proberen jaren vooruit aan te geven wat de data voor de aandeelhoudersvergaderingen zijn en stemmen dat ook zo goed mogelijk af met de verdere kalender in Nederland. Met betrekking tot de afwezigheid van drie leden van de raad van commissarissen geeft de *voorzitter* aan dat hij hun afwezigheid reeds eerder heeft toegelicht. Hij merkt daarbij op dat alle drie de heren een perfecte of bijna perfecte attendance record hebben. De afwezigheid vandaag is dus niet representatief voor de rest van het jaar.

Met betrekking tot execution en de onzekerheid vorig jaar, merkt de *voorzitter* op dat de onzekerheid een stuk groter was dan hij nu is, en dat de onzekerheid ook nu nog steeds aanwezig is. De raad van commissarissen heeft, in goed overleg met de raad van bestuur, aangegeven dat kwaliteit van uitvoering cruciaal is en het is aan de zaal om te beoordelen, op basis van de toelichting van de heer *Kleisterlee* en de resultaten, of de onderneming inderdaad op het gebied van proactiviteit, speed en execution het afgelopen jaar is geslaagd. De raad van commissarissen is in ieder geval bijzonder verheugd met het werk dat de raad van bestuur geleverd heeft.

De heer *Aanink* merkt op dat, geografisch, de belangrijke positie van Amerika duidelijk is, maar ook rekening moet worden gehouden met de teruglopende positie van de landen in Europa. Derhalve verzoekt de heer *Aanink* of volgend jaar een uitgebreidere staat gemaakt kan worden waarin met name de emerging markets China, Brazilië, India apart worden genoemd.

De *voorzitter* geeft aan dat dit een duidelijk verzoek is en neemt aan dat de heer Kleisterlee en zijn collega's daar, zo mogelijk, positief op zullen reageren.

De heer *Kleisterlee* geeft aan de vraag te hebben meegekregen en merkt hierbij nog op dat in ieder geval maandelijks in groot detail specifiek naar die landen wordt gekeken.

De heer *Verwer* merkt op dat er, na discussies de afgelopen twee jaar, geen nieuw beleid ligt voor het long-term incentive plan. Rekening houdende met de maatschappelijke kritiek op variabele beloning en het goed overkomen als bedrijf, wordt gevraagd of het overweging verdient om wellicht alsnog opnieuw het beleid te bekijken. Daarnaast wordt opgemerkt dat de raad van commissarissen na deze vergadering uit acht personen zal bestaan. De heer *Verwer* vraagt hierover wat de optimale omvang van de raad van commissarissen is. Over het dividendbeleid vraagt de heer *Verwer* of het klopt dat mensen die voor dividend in aandelen kiezen, bij hun aangifte inkomstenbelasting 2010 hierover niets hoeven op te geven en niets terugkrijgen van de Belastingdienst. Ten slotte wordt gevraagd om bevestiging van Philips dat geen aandelen worden ingekocht om de eventuele ontstane verwatering te compenseren.

De heer *Van Lede* geeft aan dat het beleid niet ieder jaar 'in the spur of the moment' kan worden gewijzigd als reactie op omstandigheden. Bovendien zijn de discussies en kritiek niet onopgemerkt gebleven. Er blijven sommige mensen kritiek hebben op het feit dat de onderneming niet voor opties dezelfde, vrij agressieve, schaal kent die is ingevoerd voor de aandelen. De reden hiervoor is dat een retentie-element wordt beoogd. Een ander meer algemeen punt is dat er een discussie plaatsvindt, in hoeverre total shareholders return een goede maatstaf is. Daar wordt door zowel Philips als door de meeste andere bedrijven mee gemeten. Echter, er kunnen ook invloeden zijn waar een onderneming zelf niets aan kan doen en dit kan er toe leiden dat bedrijven eerder geïnteresseerd zijn als ze alleen zouden reageren, op hun incentive plan om aandelen in te kopen, anders dan een goed acquisitiebeleid te volgen.

Met betrekking tot de kritiek geeft de heer *Van Lede* aan dat deze in Nederland niet zozeer het langetermijnplan betrof, maar de verhoging van de bonussen van bestuurders in het afgelopen jaar. Het merkwaardige is dat vorig jaar toen de raad van bestuur op een niveau kwam van vijftien tot twintig procent (15% tot 20%) variabele honorering en een aantal jaren daarvoor boven de honderd zat, wij geen kritiek kregen. Nu een uitstekend jaar gedraaid is, kan en mag die twintig procent weer omhoog; dat illustreert juist dat de incentives daar wel wat mee te maken hebben. De kritiek in Nederland was dus eigenlijk gericht op de variabele kortetermijncomponent en had weinig met de lange termijn component te maken.

De *voorzitter* gaat in op de vraag over wat de optimale omvang van de raad van commissarissen moet zijn. Hij geeft aan dat hij zo groot moet zijn dat hij op een efficiënte manier kan doen wat hij moet doen. Dat betekent dat de noodzakelijke kennis en ervaring daarin vertegenwoordigd dienen te zijn. Dit wordt ieder jaar geëvalueerd. De raad van commissarissen bestaat nu uit negen leden en zal na afloop van deze vergadering uit acht leden bestaan, omdat de heer Greenbury de raad van commissarissen zal verlaten. Acht is een redelijk aantal waarbij ook belangrijk is dat we allemaal 'fiercely independent' zijn. Iedereen praat vanuit zijn eigen ervaring en in het belang van Philips, en dat betekent dat er rond de tafel voldoende tijd moet zijn om mensen inderdaad hun inbreng volledig te kunnen laten geven en discussie kan plaatsvinden. Vanuit dat oogpunt zou een kleinere raad van commissarissen ook mogelijk zijn. Eén jaar vooruit kijkend wordt melding gemaakt van het terugtreedschema. Volgend jaar treedt de heer Thompson terug die zich niet herkiesbaar stelt. De *voorzitter* heeft er zelf dan drie termijnen opzitten en moet ook terugtreden. Dat zou betekenen dat je naar zes mensen teruggaat. Hierover is nog niet gesproken, maar een uitbreiding van zes naar meer is mogelijk aan de orde.

De heer *Sivignon* antwoordt dat aandeelhouders die voor dividend in aandelen kiezen een premium van drie procent ontvangen. In deze premium is inbegrepen het equivalent van de verschuldigde dividendbelasting over de nominale waarde van de aandelen. Voorts meldt de heer *Sivignon* dat, indien de helft van de aandeelhouders zou kiezen voor uitkering in aandelen, dit

slechts zou leiden tot een verwatering van anderhalf procent (1,5%). Deze kleine verwatering zal op zichzelf geen aanleiding zijn tot het inkopen van aandelen

De heer *Volkersma* stelt een vraag met betrekking tot de taal die wordt gesproken op de jaarvergadering. Verzocht wordt Nederlands sprekende leden aan te trekken voor de raad van bestuur en raad van commissarissen of anderszins te garanderen dat er Nederlands blijft worden gesproken op de Algemene Vergadering.

De *voorzitter* wijst er op dat de voertaal van de onderneming Engels is, omdat het overgrote deel van de medewerkers niet werkzaam is in Nederland en ook voor het overgrote deel niet de Nederlandse nationaliteit heeft. Philips is een modern bedrijf met moderne producten die snel vernieuwd worden, gebaseerd op technologie die van over de hele wereld vandaan komt. Mensen veranderen sneller van positie en Philips zou zich tekort doen als ze van al die mensen zou eisen dat ze vloeiend Nederlands spreken. Daarnaast geeft de *voorzitter* aan dat de heer *Kleisterlee* erop heeft gewezen dat deze vergadering ook gewebcast wordt en aldus voor vele mensen bereikbaar is. Mocht iemand moeite hebben met antwoorden in het Engels dan zijn we graag bereid om deze in het Nederlands samen te vatten.

De heer *Boom* vraagt, naar aanleiding van het aantrekken van de economie, of Philips capaciteitsproblemen kent. Het voorbeeld wordt gegeven van de halfgeleiderindustrie waar men deze problemen wel ziet aankomen.

De heer *Kleisterlee* geeft aan dat hiervan sprake zou kunnen zijn in bepaalde activiteiten binnen de sectoren. Met betrekking tot de kant van de productieapparatuur waar de heer *Boom* aan refereert, zitten wij veel meer aan de kant van de uiteindelijke toepassingen en heeft de onderneming te maken met een consument die lang nadenkt voordat hij besluit zijn geld uit te geven. Met betrekking tot winsteffecten zag de onderneming dat op het gebied van de gezondheidszorg vorig jaar de omzet redelijk op peil is gebleven en is de verwachting dat de markt dit jaar wat meer normaliseert. Met andere woorden: de eindgebruiker laat nog niet zien dat er een sterke groei in vraag aan die kant is. Waargenomen kan worden dat de pijplijnen die uiterst leeg waren weer tot een acceptabel niveau gevuld worden. Misschien, als het meer is dan alleen maar het vullen van de pijplijn, is dat het begin van een gestage verbetering van de economie, ook aan de consumentenkant.

De heer *Badon* vraagt naar de tijd die verstrijkt tussen nieuwe ontwikkelingen of een nieuw ontwerp en het op de markt brengen van een product. Hij is benieuwd of Philips op dat gebied ook managementdoelstellingen heeft en welke dat zijn.

De heer *Kleisterlee* geeft aan dat er binnen de diverse sectoren doelstellingen zijn om de doorlooptijd van ontwikkelingsprojecten binnen een bepaalde termijn te houden. Deze zijn verschillend afhankelijk van de aard van de activiteit. In zijn algemeenheid is het zo dat de processen zodanig op orde zijn dat de gevraagde marktintroductiemomenten gehaald worden en dat is het allerbelangrijkste. Het in elkaar drukken van de doorlooptijd is niet één van de hoofdelementen waarop wij op dit moment zouden moeten concentreren om de concurrentiekracht van Philips verder te verbeteren.

De heer *Verwer* verwijst naar het aandeleninkoopprogramma dat is stopgezet en vraagt, nu Philips een behoorlijk solide balans heeft, of er een bepaalde doelstelling is met betrekking tot de balanssolvabiliteit en of dat ruimte geeft voor het weer oppakken van het aandeleninkoopprogramma.

De heer *Kleisterlee* geeft aan dat altijd een gezonde afweging is gemaakt tussen een consistent dividendbeleid, het versterken van de onderneming door investeren in innovatie in het merk en in waardecreërende acquisities en vervolgens het hebben van een effectieve balans. Als de onderneming dan nog geen effectieve balans heeft, dan zal weer gekeken kunnen worden naar een

aandeleninkoopprogramma. Op dit moment voor 2010, zo is aangegeven bij het publiceren van de jaarcijfers, is de onderneming niet van plan het aandeleninkoopprogramma te hervatten.

De *voorzitter* stelt voor met dit antwoord de discussie af te ronden en over te gaan tot stemming over de afzonderlijke agendapunten onder agendapunt 2. Alvorens over te gaan tot stemming, geeft de *voorzitter* de notaris de gelegenheid tot het doen van de formeel noodzakelijke constateringen.

De *notaris* constateert dat, bij aanvang van de vergadering, aanwezig of vertegenwoordigd was een gezamenlijk kapitaal van 69.958.756 euro, tezamen rechtgevend op 349.793.778 stemmen. Gelet op het aantal uitstaande aandelen van de vennootschap welk op dit moment 972.411.769 bedraagt, is 36% van het geplaatste kapitaal ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd. Voorts constateert hij dat de wettelijke en statutaire eisen met betrekking tot het bijeenroepen, het houden en het bijwonen van de algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap in acht zijn genomen en dat de benodigde bescheiden, daaronder in het bijzonder begrepen de opgemaakte jaarrekening en het jaarverslag met bijbehorende bescheiden, de bindende voordrachten voor herbenoeming tot lid van de raad van bestuur op de voorgeschreven wijze ter inzage hebben gelegen ten kantore van de vennootschap en nu hier ter vergadering, alwaar een ieder daarvan kennis heeft kunnen nemen, zodat de vergadering wettig bijeengeroepen is en bevoegd is rechtsgeldig te besluiten over alle in de agenda vermelde onderwerpen. Volgens mededeling van de *voorzitter* hebben de raad van bestuur en de raad van commissarissen van Koninklijke Philips Electronics N.V. geen voorstellen bereikt van de zijde van de aandeelhouders, als bedoeld in artikel 25, lid 3 van de statuten van de vennootschap tot plaatsing op de agenda van andere onderwerpen.

De *voorzitter* dankt de notaris voor zijn mededelingen en stelt voor over te gaan tot stemming over de afzonderlijke agendapunten onder agendapunt 2.

Na een korte uitleg over het stelsysteem vervolgt de *voorzitter* met de stemprocedure voor stempunt 2a: vaststelling van de jaarrekening over 2009. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,768,458
Voor:	90,9 %
Tegen:	0,0%
Onthoudingen:	9,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 2d: het voorstel tot uitkering van dividend van EUR 0,70 per gewoon aandeel in contanten of in de vorm van gewone aandelen, ter keuze van de aandeelhouder, ten laste van de netto winst over 2009 en van de winstreserve. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,766,420
Voor:	97,3 %
Tegen:	2,7%
Onthoudingen:	0,0 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 2e: decharge van de leden van de raad van bestuur. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,769,886
Voor:	97,3 %
Tegen:	0,6 %
Onthoudingen:	2,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 2f: decharge van de leden van

de raad van commissarissen. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,770,223
Voor:	95,8 %
Tegen:	2,1 %
Onthoudingen:	2,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

Na de stemming over de agendapunten 2a, 2d, 2e en 2f constateert de *voorzitter* dat de algemene vergadering van aandeelhouders heeft besloten conform de voorstellen, betreffende de vaststelling van de jaarrekening over 2009, de uitkering van 70 eurocent per gewoon aandeel in contanten of in gewone aandelen ter keuze van de aandeelhouders, alsmede tot decharge van de leden van de raad van bestuur en de raad van commissarissen.

### 3. Samenstelling van de raad van bestuur

De *voorzitter* gaat over tot het volgende agendapunt: de samenstelling van de raad van bestuur. Bij de benoemingsduur van leden van de raad van bestuur worden de aanbevelingen van de Nederlandse Corporate Governance Code gevolgd. Nu het vier jaar geleden is dat de heren Provoost en Ragnetti tot lid van de raad van bestuur werden benoemd, is dit jaar hun herbenoeming aan de orde. Hun voorgestelde herbenoemingen vormen voor de raad van commissarissen aanleiding om eveneens het voorstel te doen tot (vervroegde) herbenoeming van de heer Dutiné en de heer Rusckowski om de continuïteit van een goed functionerend management team te ondersteunen, mede gelet op de opvolging van de heer Kleisterlee. De raad van commissarissen is verheugd dat zij allen zich voor herbenoeming beschikbaar hebben gesteld.

De *voorzitter* vraagt wie van de aanwezigen het woord wil voeren over de samenstelling van de raad van bestuur.

De heer *Verwer* vraagt of het niet ongelukkig is dat de heer Hessels in 2011 tegelijkertijd met de heer Kleisterlee aftreedt.

De *voorzitter* antwoordt dat dit niet anders kan door het verstrijken van zijn derde termijn van vier jaar als commissaris. Hij legt uit dat er uiteraard wordt gezorgd voor een goede nieuwe voorzitter van de raad van commissarissen.

De heer *Spanjer* vraagt of door de vroegtijdige herbenoeming het aftredingschema niet wordt verward. Immers, over vier jaar loopt voor alle vier de bestuurders de termijn gelijk af. De heer *Spanjer* vraagt zich af of dit wel bijdraagt aan de continuïteit.

De *voorzitter* geeft aan dat twee bestuurders voortijdig worden herbenoemd en dat de termijn van vier jaar niet heilig is, in die zin dat een betrokkene voortijdig kan opzeggen. Ook zou ieder van de te herbenoemen bestuurders opnieuw voor herbenoeming in aanmerking kunnen komen over vier jaar. De *voorzitter* merkt op dat het huidige team positief en constructief functioneert en dat, gelet op onzekerheid en speculatie die ontstaan rondom de opvolging van de president, door herbenoeming vertrouwen wordt uitgesproken in de huidige bestuurders.

De heer *Gerritsen* vraagt waarom de termijn van de heer Sivignon niet eveneens verlengd wordt.

De *voorzitter* meldt dat de heer Sivignon in 2009 is herbenoemd en nog drie jaar te gaan heeft.

De heer *De Smet* vraagt of er een ontslagvergoeding is bedongen in de arbeidscontracten, zoals dat ook voorkomt bij verscheidene grote financiële instellingen.

De *voorzitter* legt uit dat hierbij de Nederlandse Corporate Governance Code wordt gevolgd. Indien in de eerste termijn afscheid wordt genomen van een bestuurder heeft de bestuurder recht op een vergoeding van maximaal een jaarsalaris, tenzij dit kennelijk onredelijk is. In dat geval kan een vergoeding van maximaal twee jaarsalarissen worden toegekend. Als het om een herbenoeming gaat heeft een bestuurder enkel recht op een vergoeding van maximaal een jaarsalaris.

De heer *De Smet* vraagt of de vennootschap niet aan de bestuurders heeft verzocht om af te zien van een dergelijke vergoeding in geval van wanprestatie.

De *voorzitter* antwoordt dat hierom niet is verzocht. De arbeidsvoorwaarden zijn niet ongebruikelijk en sterke afwijking hiervan zou er toe kunnen leiden het niet lukt de juiste mensen te krijgen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 3a: het voorstel tot herbenoeming van de heer G.H.A. Dutiné als lid van de raad van bestuur van de vennootschap met ingang van 1 april 2010. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,758,608
Voor:	98,7 %
Tegen:	1,2 %
Onthoudingen:	0,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 3b: het voorstel tot herbenoeming van de heer R.S. Provoost als lid van de raad van bestuur van de vennootschap met ingang van 1 april 2010. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,760,008
Voor:	97,2 %
Tegen:	1,2 %
Onthoudingen:	1,6 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 3c: het voorstel tot herbenoeming van de heer A. Ragnetti als lid van de raad van bestuur van de vennootschap met ingang van 1 april 2010. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,752,142
Voor:	98,7 %
Tegen:	1,2 %
Onthoudingen:	0,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

De *voorzitter* gaat over tot de stemprocedure voor stempunt 3d: het voorstel tot herbenoeming van de heer S.H. Rusckowski als lid van de raad van bestuur van de vennootschap met ingang van 1 april 2010. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,750,139
Voor:	97,2 %
Tegen:	1,2 %
Onthoudingen:	1,6 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

Na de stemming over de agendapunten 3a, 3b, 3c en 3d constateert de *voorzitter* dat de algemene vergadering van aandeelhouders heeft besloten tot herbenoeming van de heren Dutiné, Provoost, Ragnetti en Rusckowski en hij feliciteert hen met hun herbenoeming.

#### **4. Machtiging tot (a) uitgifte van aandelen of toekenning van rechten op het verwerven daarvan en (b) het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten**

De *voorzitter* stelt aan de orde het jaarlijks terugkerende voorstel om de raad van bestuur te machtigen tot (a) uitgifte van aandelen of toekenning van rechten op het verwerven daarvan en (b) het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten.

Ten eerste wordt voorgesteld om de raad van bestuur voor een periode van achttien maanden aan te wijzen als het orgaan dat bevoegd is om, met goedkeuring van de raad van commissarissen, te besluiten tot uitgifte van aandelen of toekenning van rechten daarop. Deze bevoegdheid wordt beperkt tot maximaal 10% van het geplaatste kapitaal, plus 10% van het geplaatste kapitaal in verband met of ter gelegenheid van fusies en acquisities.

Ten tweede wordt voorgesteld om de raad van bestuur te machtigen voor een periode van achttien maanden, met goedkeuring van de raad van commissarissen, het voorkeursrecht van aandeelhouders bij een uitgifte van aandelen of een toekenning van rechten daarop, als voornoemd, te beperken of uit te sluiten.

Aangezien geen van de aanwezigen aangeeft hierover het woord te willen voeren, gaat de *voorzitter* over tot de stemprocedure voor stempunt 4a: machtiging tot uitgifte van aandelen of toekenning van rechten op het verwerven daarvan. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,751,366
Voor:	95,4 %
Tegen:	4,5 %
Onthoudingen:	0,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

Vervolgens gaat de *voorzitter* over tot de stemprocedure voor stempunt 4b: het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,751,285
Voor:	91,2 %
Tegen:	8,7 %
Onthoudingen:	0,1 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

## 5. **Machtiging van de raad van bestuur om eigen aandelen in te kopen**

De *voorzitter* stelt het voorstel aan de orde om de raad van bestuur voor een periode van 18 maanden te machtigen, met goedkeuring van de raad van commissarissen, om eigen aandelen in te kopen. Dit jaar wordt voorgesteld dat de raad van bestuur maximaal 10% van het aantal uitstaande aandelen mag inkopen, met name om verplichtingen van de vennootschap onder het Long-Term Incentive Plan af te dekken, plus 10% van het geplaatste kapitaal op 25 maart 2010 in verband met aandeleninkoopprogramma's voor kapitaalvermindering-doeleinden.

De *voorzitter* vraagt wie van de aanwezigen het woord wil voeren over agendapunt 5.

De heer *Spanjer* wil graag weten of in 2009 gebruik is gemaakt van de inkoopmachtiging.

De *voorzitter* vertelt dat in het begin van 2009 aandelen zijn ingekocht.

Vervolgens gaat de *voorzitter* over tot de stemprocedure voor stempunt 5: het voorstel tot machtiging van de raad van bestuur om eigen aandelen te kopen. Na sluiting van het stelsysteem wordt de volgende stemuitslag geprojecteerd:

Totaal gestemd:	349,753,472
Voor:	94,5 %
Tegen:	5,5 %
Onthoudingen:	0,0 %

Daarmee is het voorstel aangenomen.

## 6. **Rondvraag**

De *voorzitter* constateert te zijn aangekomen bij het laatste agendapunt, te weten de rondvraag. Alvorens aan de rondvraag toe te komen, spreekt de *voorzitter* namens de raad van commissarissen en de raad van bestuur zijn dank uit voor de waardevolle inzet, in het bijzonder op het gebied van beloningen en governance, van Sir Richard Greenbury, die na drie termijnen als commissaris van de vennootschap gediend te hebben, niet zal worden herbenoemd, een en ander conform de Nederlandse Corporate Governance Code.

De *voorzitter* vraagt wie van de aanwezigen het woord wil voeren in de rondvraag.

De heer *De Smet* wil graag weten wat Philips uit heeft gegeven aan sponsoring in 2009 en wat men nog wil uitgeven in de komende jaren. De heer *De Smet* is verder benieuwd of er ontwikkelingen zijn ten aanzien van het Philips Pensioenfonds en de bouwfraude. Ook zou hij willen weten of Philips het afgelopen jaar ook moeite heeft gehad met kredietverstrekking. Tot slot vraagt de heer *De Smet* of, en hoeveel, het ontslaan van mensen heeft bijgedragen aan de winst.

De heer *Kleisterlee* noemt geen precieze bedragen maar geeft aan dat het bij sponsoring niet om gigantische bedragen gaat. De twee meest zichtbare sponsorinitiatieven zijn het Formule 1 team van Williams en uiteraard PSV waar Philips de shirtsponsor van is. Bij voorkeur wordt geld direct in advertentieactiviteiten geïnvesteerd, omdat dat het meest effectief is om de tractie voor Philips-producten te krijgen.

Over het Pensioenfonds kan de heer *Kleisterlee* niet veel zeggen. De heer *Kleisterlee* stelt enkel te kunnen opmerken dat gezamenlijk met het Pensioenfonds wordt opgetrokken om zo veel mogelijk van de eventuele schade terug te halen bij de verdachten. Alle verdachten hebben vorderingen ontvangen en het Pensioenfonds verwacht daar vast een substantiële opbrengst van.

Op de vraag over kredietverlening antwoordt de heer *Kleisterlee* dat Philips hier geen beroep op heeft hoeven doen, anders dan de hernieuwde kredietfaciliteit waar de heer *Sivignon* eerder over sprak. Kwalitatief goede bedrijven met goede vooruitzichten hebben geen moeite om tegen aantrekkelijke tarieven geld uit de markt te halen, aldus de heer *Kleisterlee*.

Tot slot antwoordt de heer *Kleisterlee* dat het ontslaan van medewerkers in eerste instantie geld kost, omdat Philips nastreeft op een zeer verantwoorde manier afscheid te nemen van medewerkers. Pas op termijn gaan ontslagen besparingen opleveren. Dat vormt dan een deel van de 700 miljoen euro totaalbesparingen die eerder zijn genoemd. Deze besparing bestaat uiteraard uit meer dan alleen salariskosten.

De heer *De Smet* merkt op blij te zijn dat de heer Van Lede heeft geluisterd naar de maatschappelijke discussie over beloningsbeleid en dat hij hier op in heeft willen gaan.

De heer *Van Lede* bedankt de heer De Smet en stelt dat variabele honorering voortkomt uit een systeem, waarin het jaar 2008 als een erg slecht jaar geldt en het jaar 2009 als een jaar dat een stuk gunstiger was, hoewel het geen écht goed jaar was. In de media is veel aandacht geweest voor de relatieve verhoging in 2009 maar het niveau van 2008 stond daar niet bij vermeld. De heer *Van Lede* verzoekt de media dan ook in beloningskwesties goed de feiten te bestuderen en weer te geven. Dit om onfaire beeldvorming rondom personen of ondernemingen te voorkomen.

De heer *Verwer* vraagt wat de achtergrond is voor de wijziging in het handelsregister van het officiële vestigingsadres van Philips. Het hoofdkantoor van de vennootschap is immers in Amsterdam gevestigd.

De heer *Van Ginneken* antwoordt dat de statutaire zetel van de vennootschap nog steeds in Eindhoven is. De wijziging van het vestigingsadres in het handelsregister hangt samen met een verhuizing van het postadres van de Groenewoudseweg naar de High Tech Campus te Eindhoven.

De heer *Wortelboer* doet de suggestie om in een volgende vergadering ook de sprekers op een scherm voor in de zaal te projecteren, zodat de vergadering nog beter te volgen is.

De *voorzitter* sluit de algemene vergadering van aandeelhouders van Koninklijke Philips Electronics om 16.30u. Hij dankt de aanwezigen voor hun komst en wenst een ieder een goede reis huiswaarts.