

Agenda van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders

Die zal worden gehouden op donderdag **11 mei 2017, vanaf 14.00 uur**, in het **Hilton Amsterdam hotel**, Apollolaan 138 te Amsterdam.

1. Toespraak van de President

2. Jaarverslag 2016

- a. Toelichting op de implementatie van het Beloningsbeleid
- b. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid
- c. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening
- d. Voorstel tot uitkering van een dividend van EUR 0,80 per gewoon aandeel in contanten of in de vorm van gewone aandelen, ter keuze van de aandeelhouder, ten laste van de nettowinst over 2016
- 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. Bezoldiging van de Raad van Bestuur

- a. Voorstel tot aanpassing van het Beloningsbeleid
- b. Voorstel tot goedkeuring van het aangepaste Long-Term Incentive Plan

4. Samenstelling van de Raad van Commissarissen

- a. Voorstel tot herbenoeming van de heer J. van der Veer als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 11 mei 2017
- b. Voorstel tot herbenoeming van mevrouw C.A. Poon als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 11 mei 2017

5. Bezoldiging van de Raad van Commissarissen

Voorstel tot vaststelling van de bezoldiging van de Raad van Commissarissen

6. Machtiging van de Raad van Bestuur tot (i) uitgifte van aandelen of toekenning van rechten op het verwerven daarvan en (ii) het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten

- a. Voorstel om de Raad van Bestuur met ingang van 11 mei 2017 voor een periode van 18 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 tot toekenning van rechten op het verwerven daarvan binnen de grenzen zoals vastgelegd in de statuten

- b. Voorstel om de Raad van Bestuur met ingang van 11 mei 2017 voor een periode van 18 maanden aan te wijzen als het orgaan dat bevoegd is om, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, het aan aandeelhouders toekomende voorkeursrecht te beperken of uit te sluiten

De onder a. genoemde bevoegdheid zal beperkt zijn tot een maximum van 10% van het aantal geplaatste aandelen op 11 mei 2017, plus 10% van het geplaatste kapitaal per dezelfde datum in verband met of ter gelegenheid van fusies, overnames en/of strategische allianties.

7. Machtiging van de Raad van Bestuur om eigen aandelen in te kopen

Voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen met ingang van 11 mei 2017 voor een periode van 18 maanden met goedkeuring van de Raad van Commissarissen binnen de grenzen van wet en statuten, ter beurze of anderszins, onder bezwarende titel aandelen te verwerven voor een prijs gelegen tussen enerzijds het bedrag gelijk aan de nominale waarde van de aandelen en anderzijds het bedrag gelijk aan 110% van de beurskoers van de aandelen op Euronext Amsterdam, waarbij als beurskoers zal gelden: het gemiddelde van de per elk van de vijf beursdagen, voorafgaande aan de dag waarop de overeenkomst tot verkrijging van aandelen wordt aangegaan, vast te stellen hoogste prijs per aandeel blijktens de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam.

Het maximum aantal aandelen dat de vennootschap mag verkrijgen en houden, zal niet meer bedragen dan 10% van het aantal geplaatste aandelen per 11 mei 2017, plus 10% van het geplaatste kapitaal per dezelfde datum in verband met de uitvoering van aandeleninkoopprogramma's voor kapitaalverminderingdoeleinden.

8. Intrekking van aandelen

Voorstel om gewone aandelen in het aandelenkapitaal van de vennootschap die worden gehouden of verworven door de vennootschap, in te trekken. Het aantal aandelen dat zal worden ingetrokken, wordt bepaald door de Raad van Bestuur.

9. Rondvraag

Agendapunten aangegeven als "voorstel" zijn stempunten.

Deze agenda met toelichting, het jaarverslag, de jaarrekening, de bindende voordrachten, en andere documenten relevant voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders 2017 zijn gepubliceerd op de website van de vennootschap (www.philips.com/agm). De vergaderstukken zijn tevens beschikbaar ten kantore van de vennootschap (Amstelplein 2, 1096 BC Amsterdam), bij ABN AMRO Bank N.V., Corporate Broking (Gustav Mahlerlaan 10 (HQ 7050), 1082 PP Amsterdam, telefoon +31 (0)20 344 2000, e-mail: corporate.broking@nl.abnamro.com) en ter vergadering.

Toelichting bij de agenda voor de AvA 2017

1. Toespraak van de President

De President zal in zijn toespraak terugblikken op het boekjaar 2016, met inbegrip van de financiële resultaten.

2. Jaarverslag over 2016

Onder deze agendapunten vallen in de eerste plaats twee niet-stempunten: de implementatie in 2016 van het Beloningsbeleid van de vennootschap en een toelichting op het reserverings- en dividendbeleid van de vennootschap. Voor het eerstgenoemde agendapunt zij verwezen naar het verslag van de Raad van Commissarissen, evenals naar de overige informatie over remuneratie in het jaarverslag over 2016. Daarnaast gaat het om een aantal voorstellen: tot vaststelling van de jaarrekening 2016; tot vaststelling van het keuzedividend (in contanten of aandelen); alsmede tot dechargeverlening, in overeenstemming met Nederlands recht, aan de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun respectieve taken in het boekjaar 2016. De voorgestelde decharge zal zijn gebaseerd op informatie die aan de algemene vergadering van aandeelhouders is verstrekt en andere informatie die publiekelijk beschikbaar is op het moment dat het besluit wordt genomen.

Voorgesteld wordt een dividend van EUR 0,80 per gewoon aandeel (resultierend in een totale dividenduitkering van ten hoogste EUR 745 miljoen), ter keuze van de aandeelhouder in contanten of in nieuwe gewone aandelen, ten laste van de nettowinst over 2016, in overeenstemming met het huidige dividendbeleid van de vennootschap.

Indien het dividendvoorstel wordt aangenomen, zullen de aandelen op 12 mei 2017 respectievelijk 15 mei 2017 ex-dividend noteren aan de New York Stock Exchange respectievelijk Euronext Amsterdam. Overeenkomstig de noteringsvereisten van de New York Stock Exchange en Euronext Amsterdam zal de dividend-registratiedatum op 16 mei 2017 worden gesteld. Aandeelhouders worden in de gelegenheid gesteld in de periode van 17 mei 2017 tot en met 9 juni 2017 een keuze te maken voor ofwel een dividend in contanten dan wel in nieuwe gewone aandelen. Indien gedurende deze periode geen keuze kenbaar is gemaakt, zal de uitkering in contanten plaatsvinden. Op 9 juni 2017 zal na-beurs het aantal aandelen worden vastgesteld dat recht geeft op één nieuw gewoon aandeel (de 'ratio'), aan de hand van de naar handelsvolume gewogen gemiddelde koers van alle op 7, 8 en 9 juni 2017 aan Euronext Amsterdam verhandelde gewone aandelen in Koninklijke Philips N.V. De vennootschap zal de ratio zo vaststellen dat het bruto dividend in aandelen ongeveer gelijk zal zijn aan het bruto dividend in contanten. Op 13 juni 2017 zal de ratio kenbaar worden gemaakt, evenals het aantal uit te geven aandelen. Vanaf 14 juni 2017 zal betaling van het dividend in contanten plaatsvinden en zal levering geschieden van de nieuwe gewone aandelen, waarbij eventuele fracties in contanten zullen worden uitgekeerd.

De nieuwe gewone aandelen zijn gerechtigd tot het dividend over het boekjaar 2017 en volgende boekjaren.

Dividend dat in contanten wordt uitgekeerd is in beginsel onderworpen aan 15% dividendbelasting en deze zal worden ingehouden op het aan aandeelhouders in contanten te betalen dividend. Over dividend in aandelen dat ten laste van de nettowinst wordt uitgekeerd, is 15% dividendbelasting verschuldigd over de nominale waarde van het aandeel (welke waarde EUR 0,20 per aandeel bedraagt). Indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan, kunnen sommige aandeelhouders van de mogelijkheid gebruik maken ingehouden dividendbelasting terug te vragen. Aandeelhouders wordt aangeraden om met hun belastingadviseur te overleggen over de voor hen toepasselijke situatie met betrekking tot de ingehouden dividendbelasting, zoals een mogelijke verrekening of teruggave daarvan, maar ook over de verschuldigde belasting (zoals vennootschapsbelasting of inkomstenbelasting) over het ontvangen dividend.

3. Bezoldiging van de Raad van Bestuur

a. Voorstel tot aanpassing van het Beloningsbeleid

Gedurende de afgelopen jaren is Philips door de uitvoering van een aantal belangrijke strategische initiatieven getransformeerd tot een leidende, wereldwijd opererende health technology onderneming. Deze transformatie behelsde meerdere acquisities, de succesvolle beursgang van Philips Lighting en het veiligstellen van een goede toekomst voor de Lumileds en Automotive onderdelen.

De Raad van Commissarissen legt thans een voorstel tot wijziging van het bestaande Beloningsbeleid voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Het voorgestelde beleid is erop gericht ons in staat te stellen talent vast te houden en te concurreren in de health technology markt. Hiertoe heeft de Raad van Commissarissen een nieuwe peer group voor remuneratiedoelstellingen opgesteld, met als doel om de beloningsniveaus van de Raad van Bestuur meer in lijn te brengen met vergelijkbare posities in de markt. De nieuwe peer group bestaat uit 26 ondernemingen, te weten: AholdDelhaize, AkzoNobel, Alcatel Lucent, ASML, Atos, BAE Systems, Becton Dickinson, Boston Scientific, Capgemini, Danaher, Electrolux, Ericsson, Essilor International, Fresenius Medical Care, Heineken, Henkel & Co, Medtronic, Nokia, Reckitt Benckiser, Roche, Rolls-Royce, Safran, SCA, Siemens (Healthineers), Smith & Nephew en Thales.¹

Het voorgestelde nieuwe beleid behelst ook wijzigingen in de omvang van de jaarlijkse toekenning van de lange-termijnbeloning ('Long-Term Incentive') en flexibiliteit in het vaststellen van het bonuspercentage voor het behalen van gestelde doelen voor de jaarlijkse variabele cash bonus ('Annual Incentive'). Deze wijzigingen zijn prestatie-gerelateerd, aangezien zij alleen worden gerealiseerd indien uitdagende prestatiedoelstellingen worden behaald. De wijzigingen vergroten het deel van de totale beloning dat afhankelijk is van prestatiedoelstellingen. Voorts wordt een aanscherping voorgesteld, van de richtlijn voor leden van de Raad van Bestuur om een bepaald aantal aandelen in de vennootschap te houden.

Hieronder is het gewijzigde Beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur weergegeven, dat ter vaststelling aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgelegd.

Beloningsbeleid; algemeen

De doelstellingen van het Beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur zijn in lijn met die voor Philips Executives binnen de Philips groep: 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.

¹. De Raad van Commissarissen kan jaarlijks wijzigingen aanbrengen in de samenstelling van de peer group, bijvoorbeeld om reden van veranderingen in de business activiteiten of concurrentiepositie van de betrokken ondernemingen welke wijziging zal worden gepubliceerd in het geval deze een substantiële impact heeft.

De Remuneration Committee draagt zorg voor de instandhouding van een concurrerend beloningspakket voor managementtalent op het niveau van de Raad van Bestuur. Hierbij vindt een marktvergelijking plaats met peer group ondernemingen, die zijn geselecteerd vanwege hun concurrerende ondernemingsactiviteiten (met een nadruk op ondernemingen actief op health care, technologie gerelateerde of consumentenproducten gebieden) of waarmee we concurreren op het gebied van executive talent. De peer group bestaat vooral uit ondernemingen gevestigd in Nederland en Europa, aangevuld met een aantal ondernemingen (maximaal 25% van het totaal) uit de Verenigde Staten, en zijn van vergelijkbare grootte, complexiteit en internationale scope.

De totale beloning en elk van de voornaamste beloningselementen (zoals basissalaris, de target Annual Incentive en de target Long-Term Incentive) zijn gericht op een positionering op of rondom het mediaan beloningsniveau binnen de peer group. Om het mediaan niveau vast te stellen, wordt jaarlijks onderzoek gedaan naar de praktijk van beloning bij de ondernemingen in de peer group (benchmark data research).

Afwijkingen op onderdelen van het beloningsbeleid zullen, wanneer die in uitzonderlijke gevallen in het belang van de vennootschap worden geacht, worden gepubliceerd in het jaarverslag of, in het geval van een benoeming, worden tijdig openbaar gemaakt voorafgaand aan de benoeming van de persoon in kwestie.

Om de beloning van leden van de Raad van Bestuur te relateren aan de resultaten van de onderneming, omvat het beloningspakket een aanzienlijke variabele component met een Annual Incentive en een Long-Term Incentive in de vorm van performance shares.

Onderdelen van de beloning van de Raad van Bestuur

Basissalaris

Basissalarisniveaus en eventuele wijzigingen door de Raad van Commissarissen zijn gebaseerd op een aantal factoren, zoals de benchmark data van de peer group en de prestaties en ervaring van het individuele lid van de Raad van Bestuur. De jaarlijkse salarisronde vindt in beginsel op 1 april plaats; de individuele salarisniveaus worden vermeld in het jaarverslag.

Annual Incentive (bonus)

Jaarlijks kan door het behalen van specifieke doelen een Annual Incentive (een variabele cash bonus) worden verdiend. De door de Raad van Commissarissen gestelde doelen liggen op een ambitieus niveau; zij zijn deels gerelateerd aan de resultaten van de onderneming (80% gewicht), deels aan de bijdrage van het individuele lid of het team (20% gewicht).

De Annual Incentive doelstellingen worden jaarlijks aan het begin van het jaar namens de Raad van Commissarissen door het Remuneration Committee vastgesteld en zullen bestaan uit: 1) twee tot vier belangrijke financiële indicatoren van de onderneming, geselecteerd uit de volgende lijst: winst/marge, inkomsten/groei, cash flow, aandeelhouders-/kapitaalrendement doelstellingen (zoals ROA, ROE, ROIC) en economic/market value added doelstellingen; en 2) individuele en/of team doelstellingen op basis van de respectieve verantwoordelijkheidsgebieden.

Daarnaast zal het Remuneration Committee ook overwegen om eventueel niet-financiële doelstellingen toe te voegen, voor zover passend, welke zijn gerelateerd aan strategische doelstellingen, zoals duurzaamheid, compliance, et cetera.

De uitbetaling van de Annual Incentive in enig jaar is gerelateerd aan de realisatie van de prestatiedoelstellingen van het voorafgaande financiële jaar. De financiële indicatoren zullen ex-ante in het jaarverslag worden gepubliceerd en zullen niet achteraf worden aangepast nadat zij zijn goedgekeurd door de Raad van Commissarissen en zijn gepubliceerd.

Het on-target Annual Incentive percentage is 80% van het basissalaris voor de President/CEO en 60% van het basissalaris voor de andere leden van de Raad van Bestuur (dit is ongewijzigd ten opzichte van het huidige Beloningsbeleid). Vanaf 2018 heeft de Remuneration Committee de discretionaire bevoegdheid om de on-target percentages te verhogen naar respectievelijk 100% en 80% van het basissalaris, op basis van haar vaststelling van de concurrerende marktpraktijken. De maximaal realiseerbare Annual Incentive bedraagt 2 keer de on-target niveaus.

Long-Term Incentive Plan

De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor toekenningen onder het van toepassing zijnde Long-Term Incentive Plan zoals goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De omvang van de jaarlijkse toekenning van de Long-Term Incentive wordt vastgesteld als een percentage van het basissalaris.² Voor de President/CEO is dat 200%, en voor de overige leden van de Raad van Bestuur is dat 150% van het basissalaris.³

Deze niveaus zijn min of meer in lijn met het mediaan niveau binnen de peer group bestaande uit overwegend Nederlandse en Europese ondernemingen, aangevuld met een aantal ondernemingen uit de VS (maximaal 25% van het totaal), van vergelijkbare grootte, complexiteit en internationale scope.

Het aantal performance shares dat bij wijze van Long-Term Incentive wordt toegekend, wordt bepaald aan de hand van de gemiddelde slotkoers van het Philips aandeel op de dag van de publicatie van de kwartaalresultaten en de vier daaropvolgende handelsdagen.

Verplicht aandelenbezit

Voor de leden van de Raad van Bestuur geldt de richtlijn om een bepaald aantal Philips aandelen aan te houden, zijnde 400% van het basissalaris voor de President/CEO (300% onder het huidige Beloningsbeleid) en 300% van het basissalaris voor de overige leden van de Raad van Bestuur (200% onder het huidige Beloningsbeleid). Deze verplichting geldt voor aandelen die resteren na een eventuele verkoop om aan belastingverplichtingen te voldoen en aankoop van aandelen uit eigen middelen is niet vereist.

De aandelen toegekend onder het Long-Term Incentive Plan dienen voor een periode van ten minste 5 jaar te worden aangehouden of, indien dat korter is, ten minste tot het eind van de contractperiode van het lid van de Raad van Bestuur.

Pensioenen

Als gevolg van wijzigingen in de Nederlandse wetgeving per 1 januari 2015, is een collectieve beschikbare uitkeringsregeling van toepassing op alle leden van de Raad van Bestuur. Vanaf deze datum geldt het volgende pensioenarrangement:

- Het Flex Pensioen Plan in Nederland, zijnde een Collectief Beschikbare Premieregeling met een vaste bijdrage van 26,2% tot het maximum pensioengevende salaris van EUR 101.519 (per 1 januari 2016 en afhankelijk van een jaarlijkse indexatie door het Nederlandse Ministerie van Financiën). Het Flex Pensioen Plan heeft een pensioenrichtleeftijd van 67 en een opbouwrichtpercentage van 1,85%;
- Een bruto Pension Allowance gelijk aan 25% van het basissalaris boven de EUR 101.509;

² In het geval dat dit voorstel niet wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, zal de omvang van de jaarlijkse toekenningen onder het Long-Term Incentive Plan in overeenstemming zijn met de bepaling "Omvang van de toekenningen" van het Long-Term Incentive Plan van 2013 (120% voor de President/CEO en 100% voor de andere leden van de Raad van Bestuur).

³ Voor de leden van de Raad van Bestuur uit de Verenigde Staten van Amerika kan de hoogte van de toekenning worden verdubbeld.

- Een tijdelijke bruto Transition Allowance, voor een periode van maximaal 8 jaar (volledige toeslag in de eerste 5 jaar; jaar 6: 75%; jaar 7: 50% en jaar 8: 25%) voor leden van de Raad van Bestuur die deelnamen in het voormalige Executive Pension Plan. De hoogte van de toeslag is gebaseerd op de leeftijd en het salaris van het individuele lid van de Raad van Bestuur op 31 december 2014.

De pensioenen van de leden van de Raad van Bestuur worden uitgevoerd door de Stichting Philips Pensioenfonds in Nederland. Zowel de voorwaarden zoals vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst tussen Royal Philips en de Stichting Philips Pensioenfonds, als de statuten en reglementen van de Stichting Philips Pensioenfonds zijn hierop van toepassing.

De leden van de Raad van Bestuur hebben daarnaast de mogelijkheid om vrijwillige nettobijdragen te doen in een beschikbare premiereregeling gefaciliteerd door ABN AMRO Pensioenen. Nabestaandende dekking voor inkomen boven EUR 101.509 is voorzien op een verzekerde basis, ongeacht of er vrijwillige bijdragen zijn gedaan. Philips draagt de kosten van deze verzekeringsdekking.

Aanvullende regelingen

Naast de hoofdvoorwaarden zoals vastgelegd in hun overeenkomst van opdracht, geldt voor de leden van de Raad van Bestuur een aantal aanvullende regelingen. Deze aanvullende regelingen, zoals een onkosten- en verhuisvergoeding (indien van toepassing), 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 in lijn is met die van Philips Executives in Nederland. Zij genieten eveneens dekking onder de aansprakelijkheidsverzekering (Directors and Officers policy) 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.

Overeenkomst van opdracht

De leden van de Raad van Bestuur zijn werkzaam krachtens overeenkomst van opdracht, aangezien de Nederlandse wet niet toelaat dat de rechtsverhouding tussen een bestuurder en de onderneming wordt aangemerkt als een arbeidsovereenkomst.

De duur van de overeenkomsten van opdracht voor leden van de Raad van Bestuur is vier jaar en in het geval van beëindiging van de overeenkomst door de onderneming bedraagt de ontslagvergoeding maximaal een jaar basissalaris.

In het geval van een benoeming of herbenoeming van een lid van de Raad van Bestuur zullen de voornaamste onderdelen van de overeenkomst van opdracht niet later worden gepubliceerd dan op de datum van bijeenroepen van de algemene vergadering van aandeelhouders, waarop een voorstel voor de (her)benoeming van het lid van de Raad van Bestuur is geagendeerd.

Claw-back regeling en aanpassing

De zogenoemde claw-back clause (van artikel 2:135 lid 8 BW) is van toepassing op Annual Incentive uitbetalingen en Long-Term Incentive toekenningen aan alle leden van de Raad van Bestuur. Voor uitbetalingen en toekenningen vanaf 2013 is de claw-back regeling uitgebreid voor gevallen van een ernstige schending van de Philips General Business Principles of het toepasselijke recht.

De Raad van Commissarissen heeft voorts de bevoegdheid om de hoogte van de variabele beloningscomponenten aan te passen indien de uitkering daarvan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als bedoeld in artikel 2:135 lid 6 BW. Daarnaast heeft de Raad van Commissarissen de bevoegdheid om aanpassingen te doen in het geval van wijzigingen in de accounting grondslagen tijdens de prestatieperiode en overige aanpassingen om gebeurtenissen in ogenschouw te nemen die niet waren voorzien ten tijde van het vaststellen van de targets of die buiten de controle van het management vallen.

b. Voorstel tot goedkeuring van het Long-Term Incentive Plan

Gelet op de strategische transformatie van Philips tot een leidende health technology onderneming, is de Raad van Commissarissen voornemens om het huidige Long-Term Incentive Plan (LTI Plan) op een aantal punten te wijzigen. Benadrukt wordt dat de leden van de Raad van Bestuur slechts prestatieaandelen ('performance shares') zal kunnen worden toegekend.

Een vergelijkbaar plan zal van toepassing zijn op het senior management en andere key medewerkers van de onderneming, met dien verstande dat aan hen ook geblokkeerde aandelen ('restricted share rights') kunnen worden toegekend.

De voorgestelde wijzigingen reflecteren de competitieve health technology markt waarin Philips opereert door een andere samenstelling van de Total Shareholder Return ('TSR') peer group. Daarnaast wordt het uitbetalingsschema van de TSR component gewijzigd (de 'performance incentive-zone'), waarbij de maximale uitbetaling van 200% wordt beperkt tot de bovenste 5 posities in de peer group (de bovenste 6 posities in het huidige LTI Plan) en geen uitbetaling plaatsvindt onder het 40ste percentiel van de peer group (ongewijzigd ten opzichte van het huidige LTI Plan).

In tegenstelling tot het huidige LTI Plan zal Philips zelf deel uitmaken van de peer group van 20 ondernemingen, waardoor de noodzaak tot interpolatie vervalt. Deze methodologie is in lijn met de praktijk in de markt en vergroot de eenvoud en transparantie van de berekeningsmethodologie.

Het onderhavige voorstel richt zich op de voorwaarden van het LTI Plan; de (voorgestelde) omvang van de jaarlijkse toekenning is onderdeel van het agendapunt inzake het voorstel tot wijziging van het Beloningsbeleid.

De Raad van Commissarissen zal van tijd tot tijd de mogelijkheid heroverwegen, om de doelstellingen ten aanzien van de winst per aandeel ('EPS') vooraf, aan het begin van de prestatieperiode openbaar te maken.

Hieronder is het gewijzigde Long-Term Incentive Plan voor de leden van de Raad van Bestuur weergegeven, dat ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgelegd.

Kenmerken van het Long-Term Incentive Plan

Soort plan

Het Long-Term Incentive Plan ('LTI Plan') biedt de mogelijkheid om performance shares toe te kennen, zonder dat optierechten kunnen worden toegekend.

Vesting schema

Performance shares worden in een keer onvoorwaardelijk (vesting), drie jaar na de datum van toekenning, afhankelijk van de realisatie van de prestatiecriteria (dat is ongewijzigd ten opzichte van het huidige LTI Plan).

Tijdens de vesting periode zal de waarde van dividenden worden toegevoegd aan de performance shares in de vorm van stockdividend. Dit stockdividend wordt uitsluitend geleverd indien en voor zover de performance shares daadwerkelijk onvoorwaardelijk worden (dat is ongewijzigd ten opzichte van het huidige LTI Plan).

Prestatiecriteria

De vesting van de performance shares is afhankelijk van twee prestatiecriteria met gelijke weging (dit is ongewijzigd ten opzichte van het huidige LTI Plan):

- 50% relatieve Total Shareholder Return ('TSR'); en
- 50% groei van de Adjusted Earnings Per Share ('EPS').

PHILIPS

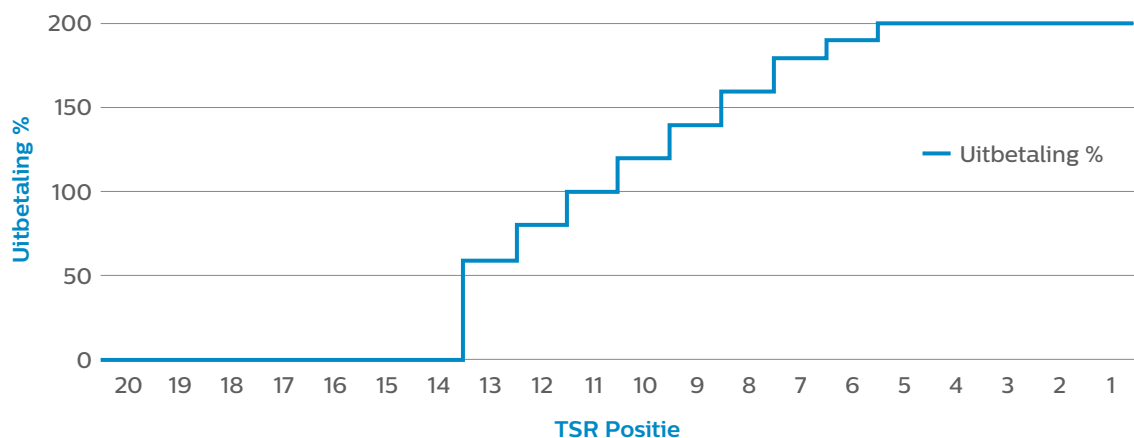
TSR

De TSR prestatie wordt gemeten tegen de TSR peer group waarvan Philips zelf deel uitmaakt, zodat interpolatie niet (langer) nodig is. De TSR peer group bestaat uit 20 ondernemingen, inclusief Philips.⁴

De peer group als geheel reflecteert de activiteitenportfolio van Philips. De 'performance incentive-zone' staat vermeld in de onderstaande tabel, waarbij geen uitbetaling plaatsvindt onder het 40ste percentiel van de peer group en de maximale uitbetaling van 200% plaatsvindt boven het 75ste percentiel van de peer group (dit is ongewijzigd ten opzichte van het huidige LTI Plan). De 'performance incentive-zone' is zodanig ontworpen dat de verwachte gemiddelde uitbetaling in de tijd gemeten bij benadering 100% zal bedragen.

TSR Philips	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Uitbetaling %	0	0	0	0	0	0	0	60	80	100	120	140	160	180	190	200	200	200	200	200

Uitbetaling vs. TSR



EPS

De EPS-groei wordt berekend op grond van een eenvoudige punt-tot-punt-methode per jaareinde.

Winst ('earnings') betreft het resultaat uit doorlopende activiteiten toe te rekenen aan aandeelhouders, zoals gerapporteerd in het jaarverslag.

Bij het bepalen van de EPS-realiserings zal – om de gevolgen van eventuele inkoop van eigen aandelen, stockdividend et cetera te elimineren – worden uitgegaan van het aantal uitstaande gewone aandelen (na aftrek van ingekochte aandelen) op de dag voorafgaand aan het begin van de desbetreffende prestatieperiode.

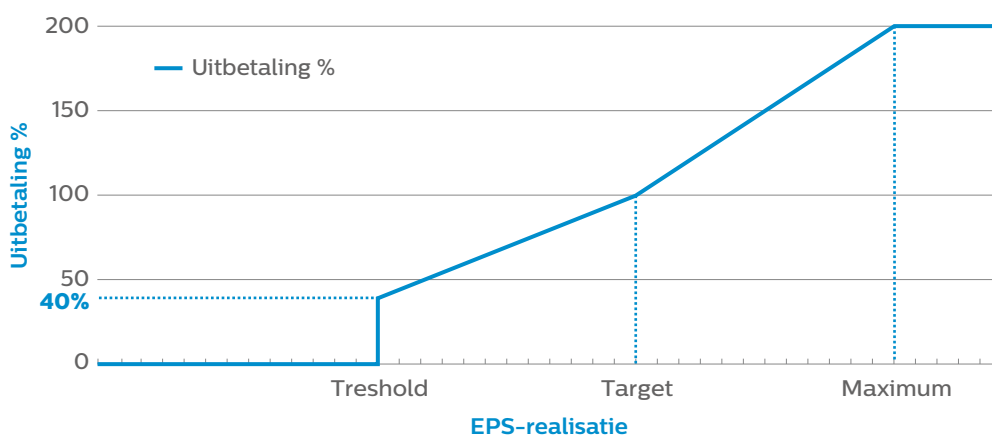
De winst wordt aangepast voor wijzigingen in waarderingsgrondslagen gedurende de prestatieperiode. De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid om verdere aanpassingen te doen, bijvoorbeeld in het geval dat omstandigheden zich voordoen die niet waren voorzien ten tijde van het vaststellen van de prestatie-criteria of omstandigheden die buiten de controle van het management vallen (bijvoorbeeld 'impairments', herstructureringsactiviteiten, pensioen items, M&A transacties en kosten en wisselkoersfluctuaties).

⁴ Becton Dickinson, Boston Scientific, Cerner, Danaher, De'Longhi, Elekta, Fresenius Medical, General Electric, Getinge, Groupe SEB, Hitachi, Hologic, Johnson & Johnson, Medtronic, Resmed, Siemens, Smith & Nephew, Stryker en Terumo. Nota bene: Siemens zal worden vervangen door Siemens Healthineers in het geval die laatstgenoemde onderneming een separate beursnotering krijgt.

De volgende 'performance incentive-zone' geldt voor EPS-groei:

EPS groei Philips	Onder Threshold	Threshold	Target	Maximum
Uitbetaling	0%	40%	100%	200%

De EPS-doelstellingen worden jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen. EPS-doelstellingen worden beschouwd als bedrijfsgevoelig en zullen daarom achteraf, aan het einde van de desbetreffende prestatieperiode worden bekendgemaakt. EPS-doelstellingen en -realisatie zullen worden gepubliceerd in het eerste jaarverslag na de relevante prestatieperiode.



Voorbeeld*

In jaar 1 ontvangt een lid van de Raad van Bestuur X performance shares.

Aan het einde van de 3-jarige prestatieperiode staat Philips op de 10e positie in de TSR peer group. Dit resulteert in een vesting van 120% voor het TSR deel. De EPS realisatie is gelijk aan de target prestatie, resulterend in 100% vesting voor het EPS deel.

De totale vesting voor deze toekenning is:

$50\% \times 120\% + 50\% \times 100\% = 110\%$ van het aantal performance shares toegekend in jaar 1

Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
▲ Toekenning van X performace shares			▲ Levering van 110%* X aandelen

* Het voorbeeld is exclusief het effect van stockdividend toegekend tijdens de prestatieperiode.

Toekenningsdata

Er zijn vier toekenningsdata per jaar, die vallen op de laatste dag van de eerdergenoemde vijfdaagse periode (gebruikt voor de berekening van de gemiddelde slotkoers) na publicatie van de jaarresultaten en de kwartaalresultaten. De jaarlijkse toekenning zal plaatsvinden na publicatie van de cijfers over het eerste kwartaal; in bijzondere gevallen kunnen andere toekenningsdata worden gebruikt.⁵

⁵ In 2017 zal bij wijze van uitzondering de toekenning worden gedaan op 11 mei, na goedkeuring van het LTI Plan door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Change of control

In geval van een wijziging van de zeggenschap over de vennootschap, kan de Raad van Commissarissen, geheel ter eigen discretie, beslissen tot een versnelde vesting van de performance shares. De versnelde vesting is afhankelijk van het behalen van de prestatiecriteria tot de datum dat de wijziging van zeggenschap plaatsvindt, in overeenstemming met de van toepassing zijnde 'performance incentive-zone' en rekening houdend met de beginselen van redelijkheid en billijkheid. Tenzij de Raad van Commissarissen anders bepaalt, zal bij een versnelde vesting het desbetreffende aantal aandelen in beginsel worden beperkt naar rato van het op dat moment verstreken deel van de drie-jaarstermijn die voor vesting geldt.

Jaarlijkse omvang van de pool

Het maximum aantal aandelen dat in totaal per jaar aan alle medewerkers wordt toegekend onder de toepasselijke LTI plannen zal niet hoger zijn dan de huidige grootte van de pool van 17,5 miljoen aandelen (waarbij stockdividend en vesting boven de 100% buiten beschouwing blijven). Het maximum aantal aandelen dat jaarlijks zal worden toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur zal niet meer dan 525.000 bedragen.

Wijzigingen van het plan

Substantiële wijzigingen van het LTI Plan zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Daarvan is onder meer sprake indien de samenstelling van de TSR peer group wijzigt, bijvoorbeeld door de beëindiging van de beursnotering van een onderneming (al dan niet door een fusie met een andere onderneming) of een substantiële wijziging van haar activiteiten, doch alleen wanneer het gaat om meer dan drie ondernemingen op jaarlijkse basis of zes ondernemingen in totaal.⁶

Afwijkingen op onderdelen van dit LTI Plan in uitzonderlijke gevallen, wanneer dit in het belang van de vennootschap wordt geacht, zullen in het jaarverslag openbaar worden gemaakt of, in geval van een benoeming, tijdig voorafgaand aan de benoeming van de persoon in kwestie.

4. Samenstelling van de Raad van Commissarissen

Overeenkomstig het bepaalde in de statuten van de vennootschap heeft de Raad van Commissarissen bindende voordrachten opgemaakt voor de herbenoeming van leden van de Raad van Commissarissen. De bindende voordrachten liggen ter inzage ten kantore van de vennootschap en ABN AMRO Bank N.V. (Gustav Mahlerlaan 10 (HQ 7050), 1082 PP Amsterdam en zijn beschikbaar op de website van de vennootschap (www.philips.com/agm) en ter vergadering.

- a. Voorstel tot herbenoeming van de heer J. van der Veer als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 11 mei 2017

Jeroen van der Veer (1947, Nederlands)

De heer Van der Veer is sinds 2009 lid van de Raad van Commissarissen. Hij is tevens voorzitter van de raad van commissarissen van ING Groep, lid van de raden van commissarissen van Het Concertgebouw N.V., Royal Boskalis Westminster N.V. en Statoil ASA, en senior advisor bij Mazarine B.V.

De heer Van der Veer wordt voorgedragen vanwege zijn brede managementervaring en zijn kennis van en ervaring met de financiële en economische aspecten van het internationale bedrijfsleven, en de wijze waarop hij zijn rol vervult als voorzitter van de raad van commissarissen en de Corporate Governance en Nomination & Selection Committee en lid van de Remuneration Committee.

⁶ Onder het huidige Long-Term Incentive Plan zijn deze drempelwaarden: twee ondernemingen op jaarlijkse basis of vier ondernemingen in totaal.

De Raad van Commissarissen is zeer verheugd dat de heer Van der Veer beschikbaar blijft als lid van de Raad van Commissarissen en stelt voor om hem, conform de Nederlandse Corporate Governance Code, te herbenoemen voor een termijn van vier jaren (effectief tot aan het einde van de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in 2021). Indien hij wordt herbenoemd, zal hij zijn huidige posities in de Raad van Commissarissen en de hierboven genoemde commissies behouden.

- b. Voorstel tot herbenoeming van mevrouw C.A. Poon als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 11 mei 2017

Christine Poon (1952, Amerikaans)

Mevrouw Poon is sinds 2009 lid van de Raad van Commissarissen. Zij is tevens lid van de Board of Directors van Prudential, Regeneron en Sherwin Williams.

Mevrouw Poon wordt voorgedragen vanwege haar ervaring in met name de healthcare en de farmaceutische industrie, en de wijze waarop zij haar rol vervult als Vice-voorzitter van de raad van commissarissen, Voorzitter van de Quality & Regulatory Committee en als lid van de Remuneration Committee en Corporate Governance and Nomination & Selection Committee.

De Raad van Commissarissen is zeer verheugd dat mevrouw Poon beschikbaar blijft als lid van de Raad van Commissarissen en stelt voor om haar, conform de Nederlandse Corporate Governance Code, te herbenoemen voor een termijn van vier jaren (effectief tot aan het einde van de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders in 2021). Indien zij wordt herbenoemd, zal zij haar huidige posities in de Raad van Commissarissen en de hierboven genoemde commissies behouden.

Indien de voorgedragen personen worden herbenoemd, zal de Raad van Commissarissen uit zeven leden bestaan, drie vrouwen en vier mannen, met zeven nationaliteiten.

5. Bezoldiging van de Raad van Commissarissen

Philips bevindt zich in de transitie naar een wereldwijd opererende health technology onderneming en concurreert als gevolg hiervan in de zeer competitieve markt voor leden van een Raad van Commissarissen / niet-uitvoerende bestuurders binnen een one-tier board model. In het licht hiervan is een marktvergelijking uitgevoerd op basis van dezelfde peer group voor remuneratiedoelstellingen zoals opgesteld voor de leden van de Raad van Bestuur. De peer group bestaat voornamelijk uit Nederlandse en Europese ondernemingen, aangevuld met een aantal ondernemingen (minder dan 25% van de totale samenstelling) gevestigd in de VS. De marktvergelijking, uitgevoerd tegen vergelijkbare posities binnen deze peer group, toont aan dat de huidige bezoldigingsniveaus van Philips onder de markt liggen. Het onderhavige voorstel is zodoende bedoeld om de bezoldigingsniveaus dichterbij de marktniveaus te brengen; met uitzondering van de Voorzitter positie waarvan de bezoldiging significant achter blijft in vergelijking tot de markt.

Gelet op het bovenstaande wordt voorgesteld om de bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen met ingang van 1 januari 2017 als volgt vast te stellen:

- a. Jaarlijkse bezoldiging voor de Raad van Commissarissen: EUR 100.000 voor leden, EUR 115.000 voor de Vice-Voorzitter en EUR 165.000 voor de Voorzitter (thans respectievelijk EUR 80.000, EUR 90.000 EUR en EUR 135.000);
- b. Jaarlijkse bezoldiging voor de Audit Committee: EUR 18.000 voor leden en EUR 27.000 voor de voorzitter (thans respectievelijk EUR 13.000 en EUR 22.500);
- c. Jaarlijkse bezoldiging voor de Remuneration Committee: EUR 14.000 voor leden en EUR 21.000 voor de voorzitter (thans respectievelijk EUR 10.000 en EUR 15.000);

- d. Jaarlijkse bezoldiging voor de Quality & Regulatory Committee: EUR 14.000 voor leden en EUR 21.000 voor de voorzitter (thans respectievelijk EUR 10.000 en EUR 15.000); en
- e. Jaarlijkse bezoldiging voor de Corporate Governance and Nomination & Selection Committee: EUR 14.000 voor leden en EUR 21.000 voor de voorzitter (thans respectievelijk EUR 7.500 en EUR 15.000);

Alle andere vormen van bezoldiging en vergoedingen blijven onveranderd.

6. Machtiging van de Raad van Bestuur tot (i) uitgifte van aandelen of toekenning van rechten op het verwerven daarvan en (ii) het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten

De voorstellen om de Raad van Bestuur te machtigen (i) aandelen uit te geven of rechten toe te kennen om aandelen in de vennootschap te verwerven, en (ii) tot het beperken of uitsluiten van het aan aandeelhouders toekomende voorkeursrecht, worden gedaan om de Raad van Bestuur in staat te stellen de onderneming op een zo efficiënt mogelijke wijze te financieren. Voorts geeft de machtiging de Raad van Bestuur flexibiliteit in het kader van fusies, overnames en/of strategische allianties.

Indien dit voorstel wordt aangenomen door de algemene vergadering van aandeelhouders, vervangt deze machtiging de huidige machtiging aan de Raad van Bestuur om (i) aandelen uit te geven of rechten toe te kennen om aandelen in de vennootschap te verwerven, en (ii) het aan aandeelhouders toekomende voorkeursrecht te beperken of uit te sluiten, welke machtiging werd verleend door de algemene vergadering van aandeelhouders op 12 mei 2016.

7. Machtiging van de Raad van Bestuur om eigen aandelen in te kopen

Het voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen aandelen in het kapitaal van de vennootschap te verwerven is bedoeld om de Raad van Bestuur in staat te stellen (voor zover nodig onder Nederlands recht en de statuten, en zonder afbreuk te doen aan artikel 2:98 lid 5 BW) om de verplichtingen van de vennootschap uit hoofde van aandelen-gerelateerde beloning, zoals die onder LTI Plannen en enig ander aandelenparticipatieplan krachtens welk medewerkers Philips-effecten kunnen kopen, en eventuele andere verplichtingen van de vennootschap, af te dekken. Tevens geeft het voorstel de Raad van Bestuur de mogelijkheid om aandelen in te kopen voor kapitaalverminderingdoeleinden.

Het maximum aantal aandelen dat de vennootschap mag verkrijgen en houden, zal niet meer bedragen dan 10% van het geplaatste kapitaal per 11 mei 2017. In het geval van inkoop voor kapitaalverminderingdoeleinden zal het aantal aandelen dat de vennootschap mag verkrijgen en houden, worden verhoogd met een additionele 10% van het genoemde geplaatste kapitaal. Dit verhoogde maximum stelt de Raad van Bestuur in staat om dergelijke aandeleninkoopprogramma's op efficiënte en doelmatige wijze uit te voeren.

Indien dit voorstel wordt aangenomen door de algemene vergadering van aandeelhouders, vervangt deze machtiging de huidige machtiging aan de Raad van Bestuur om aandelen in te kopen, welke machtiging werd verleend door de algemene vergadering van aandeelhouders op 12 mei 2016.

8. Intrekking van aandelen

Aan de algemene vergadering van aandeelhouders wordt voorgesteld om een gedeelte dan wel alle gewone aandelen in het aandelenkapitaal van de vennootschap die door de vennootschap worden gehouden of worden ingekocht op grond van de machtiging als bedoeld onder agendapunt 7, in te trekken, hetgeen resulteert in een vermindering van het aantal geplaatste gewone aandelen in het kapitaal van de vennootschap. De intrekking kan worden gedaan in één of meer tranches.

Het aantal aandelen dat wordt ingetrokken (al dan niet in meerdere tranches) zal worden bepaald door de Raad van Bestuur, met als maximum het aantal dat mag worden verworven krachtens de onder agendapunt 7 bedoelde machtiging. Conform de relevante wettelijke bepalingen wordt intrekking niet eerder van kracht dan twee maanden nadat een besluit tot intrekking van aandelen is genomen en publiekelijk bekendgemaakt; dit zal gelden voor elke tranche.

Het doel van dit voorstel is intrekking van gewone aandelen die worden gehouden door de vennootschap of die worden verkregen op grond van de machtiging bedoeld onder agendapunt 7, voor zover deze aandelen niet worden gebruikt ter afdekking van verplichtingen uit hoofde van aandelen-gerelateerde beloningsregelingen of andere verplichtingen.

