

Agenda met toelichting voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders 2024

Die zal worden gehouden op dinsdag 7 mei 2024, vanaf 14.00 uur, in het Hotel Hilton Amsterdam, Apollolaan 138 te Amsterdam.

Opening

1. Toespraak van de President

2. Jaarverslag 2023

- a. Toelichting op de naleving van de Nederlandse Corporate Governance Code 2022
- b. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid
- c. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening *
- d. Voorstel tot uitkering van een dividend van EUR 0,85 per gewoon aandeel in de vorm van gewone aandelen, ten laste van de winstreserve *
- e. Adviserende stemming over het Bezoldigingsverslag 2023 *
- f. Voorstel tot decharge van de leden van de Raad van Bestuur *
- g. Voorstel tot decharge van de leden van de Raad van Commissarissen *

3. Samenstelling van de Raad van Bestuur

Voorstel tot benoeming van mevrouw C.M. Hanneman als lid van de Raad van Bestuur met ingang van 1 oktober 2024 *

4. Samenstelling van de Raad van Commissarissen

- a. Voorstel tot herbenoeming van de heer F. Sijbesma als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 7 mei 2024 *
- b. Voorstel tot herbenoeming van de heer P. Löscher als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 7 mei 2024 *
- c. Voorstel tot benoeming van de heer B. Ribadeau-Dumas als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 7 mei 2024 *

Agendapunten aangeduid met een asterisk (*) zijn stempunten.

5. Bezoldiging van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen

- a. Voorstel tot vaststelling van een Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur *
- b. Voorstel tot vaststelling van een Bezoldigingsbeleid voor 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 7 mei 2024 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 7 mei 2024 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 7 mei 2024.

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

Voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen met ingang van 7 mei 2024 voor een periode van 18 maanden, met goedkeuring van de Raad van Commissarissen binnen de grenzen van wet en statuten, ter beurse 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 blijkens 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 7 mei 2024, 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

Sluiting

Agendapunten aangeduid met een asterisk (*) zijn stempunten.

Deze agenda met toelichting, het jaarverslag 2023 (inclusief de jaarrekening), de bindende voordrachten, het voorgestelde Bezoldigingsbeleid en andere informatie relevant voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders 2024 zijn gepubliceerd op de website van de vennootschap (www.philips.com/agm). De vergaderstukken zijn tevens kosteloos beschikbaar ten kantore van de vennootschap, Amstelplein 2, 1096 BC Amsterdam of bij ABN AMRO Bank N.V., Corporate Broking via e-mail: ava@nl.abnamro.com en op www.abnamro.com/evoting, en zullen beschikbaar zijn tijdens de vergadering.

Toelichting bij de agenda voor de AvA 2024

1. Toespraak van de President

De President zal in zijn toespraak terugblikken op het boekjaar 2023, met inbegrip van de financiële resultaten.

2. Jaarverslag over 2023

Met betrekking tot agendapunt 2.a wordt opgemerkt dat de vennootschap in het jaarverslag 2023 een beschrijving van haar corporate governance structuur heeft gegeven, en heeft beschreven in hoeverre en hoe de vennootschap de principes en best practice bepalingen van de Nederlandse Corporate Governance Code van 20 december 2022 (die de vorige Corporate Governance Code uit 2016 vervangt) heeft toegepast. Daar waar deze principes en best practice bepalingen van de huidige Code wijzigingen in reglementen, beleid, procedures of andere schriftelijke stukken vergden, zijn deze wijzigingen geïmplementeerd. Dit heeft niet geleid tot substantiële wijzigingen in de corporate governance structuur van de vennootschap.

Agendapunt 2.b is een terugkerend onderwerp waarover niet wordt gestemd: de toelichting op het reserverings- en dividendbeleid van de vennootschap.

Onder agendapunt 2.c wordt voorgesteld om de jaarrekening over 2023 vast te stellen (zoals opgenomen in het jaarverslag 2023), en het voorstel onder agendapunt 2.d strekt tot vaststelling van het dividend in aandelen. Zie hieronder voor meer informatie over het voorgestelde dividend.

Onder agendapunt 2.e wordt het Bezoldigingsverslag 2023 ter adviserende stemming voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voorgesteld wordt om een positief adviserende stem uit te brengen met betrekking tot het Bezoldigingsverslag 2023, dat is opgesteld door de Raad van Commissarissen (zoals voorbereid door diens Remuneratiecommissie en opgenomen in het rapport van de Remuneratiecommissie zoals gepubliceerd op onze website).

Agendapunten 2.f en 2.g zijn voorstellen tot verlening van decharge, in overeenstemming met Nederlands recht, aan de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun respectievelijke taken in het boekjaar 2023. De 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.

Voorgestelde dividend

Er wordt een dividend voorgesteld van EUR 0,85 per gewoon aandeel, in nieuwe gewone aandelen, ten laste van de winstreserve, als onderdeel van de maatregelen van Philips om haar liquiditeitspositie verder te versterken. Het voorgestelde dividend is in overeenstemming met het huidige dividendbeleid van de vennootschap.

Indien het dividendvoorstel wordt aangenomen, zullen de aandelen op 9 mei 2024 ex-dividend noteren aan Euronext Amsterdam en de New York Stock Exchange. Overeenkomstig de noteringsvereisten van Euronext Amsterdam en de New York Stock Exchange zal de dividend-registratiedatum op 10 mei 2024 worden gesteld. Het aantal aandelen dat recht geeft op één nieuw gewoon aandeel wordt vastgesteld aan de hand van de naar handelsvolume gewogen gemiddelde koers van alle op 9, 10 en 13 mei 2024 aan Euronext Amsterdam verhandelde gewone aandelen in Koninklijke Philips N.V. De vennootschap zal het aantal aandelen dat recht geeft op één nieuw gewoon aandeel (de ratio) zo vaststellen dat het bruto dividend in aandelen ongeveer gelijk zal zijn aan EUR 0,85. Op 15 mei 2024 zal de ratio kenbaar worden gemaakt, evenals het aantal uit te geven aandelen. Vanaf 16 mei 2024 zal uitkering van het dividend (tot een maximum van EUR 770 miljoen) plaatsvinden en zullen de nieuwe gewone aandelen worden geleverd, waarbij eventuele fracties in contanten

zullen worden uitgekeerd. De betaling van fracties aan houders van New York Register aandelen zal worden gedaan in US Dollar tegen de USD/EUR koers overeenkomstig WM/Reuters FX Benchmark 14:00 CET vastgesteld op 16 mei 2024. Voor de fractieprijs wordt de openingskoers van 14 mei 2024 als referentie genomen.

De nieuwe gewone aandelen zullen zijn gerechtigd tot enig dividend over het boekjaar 2024 en volgende boekjaren.

Over dividend in aandelen dat ten laste van de ingehouden winst wordt uitgekeerd, is in beginsel 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. Samenstelling van de Raad van Bestuur

Zoals aangekondigd op 28 februari 2024, wordt de volgende persoon voorgesteld voor benoeming als lid van de Raad van Bestuur:

Mevrouw C.M. Hanneman (Nederlands, 1978)

Charlotte Hanneman zal per 1 juni 2024 toetreden tot de Executive Committee van Philips, om na een introductie- en overgangsperiode (indien zij wordt benoemd) per 1 oktober 2024 toe te treden tot de Raad van Bestuur als opvolger van de huidige CFO, Abhijit Bhattacharya.

Mevrouw Hanneman heeft meer dan 20 jaar ervaring in de MedTech en farmaceutische bedrijfstakken, meest recent als Controller en Head Financial Planning & Analysis bij Stryker, een wereldwijd opererend medisch technologie bedrijf. In die rol was ze verantwoordelijk voor financial control, enterprise financial planning & analysis en business development finance. Ze droeg ook verantwoordelijkheid voor indirect procurement en voor de financiële teams in Europa, het Midden-Oosten, Afrika, Canada en Latijns-Amerika.

Eerder heeft ze verschillende internationale financieel georiënteerde leiderschapsposities vervuld bij Stryker en andere multinationale healthcare bedrijven waaronder Merck, Schering-Plough en Organon. Mevrouw Hanneman heeft uitgebreide werkervaring in de Verenigde Staten en heeft in verschillende landen in Azië en Europa gewoond. Ze heeft een masterdiploma in economie en een executive master of finance en control, beide behaald aan de Universiteit van Maastricht.

De Raad van Commissarissen is verheugd dat mevrouw Hanneman beschikbaar is als lid van de Raad van Bestuur. Met haar komst wordt de diversiteit van de Raad van Bestuur vergroot en de sector specifieke kennis van het team versterkt, hetgeen zal bijdragen aan ons plan om waarde te creëren met duurzame impact. Conform de statuten van de vennootschap, heeft de Raad van Commissarissen een bindende voordracht gedaan met betrekking tot haar benoeming als lid van de Raad van Bestuur.

In lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code worden leden van de Raad van Bestuur (her)benoemd voor een periode van vier jaar zoals neergelegd in de statuten. Dit betekent dat mevrouw Hannemans benoemingstermijn afloopt aan het einde van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2028. De overeenkomst van opdracht tussen de vennootschap en mevrouw Hanneman, is gepubliceerd op de website van de vennootschap.

4. Samenstelling van de Raad van Commissarissen

De volgende personen worden voorgesteld voor herbenoeming als leden van de Raad van Commissarissen:

a. De heer F. Sijbesma (Nederlands, 1959)

Feike Sijbesma is sinds 2020 lid van de Raad van Commissarissen en fungeert sinds mei 2021 als voorzitter van de Raad van Commissarissen. Hij is tevens voorzitter van de Corporate Governance and Nomination & Selection Committee, en lid van de Remuneration Committee. Daarnaast is de heer Sijbesma Honorary Chairman van DSM, niet-uitvoerend bestuurder van Unilever NV, Co-Chair van het Global Climate Adaptation Center en Member van de Board of Trustees van het World Economic Forum.

De herbenoeming van de heer Sijbesma wordt aanbevolen vanwege zijn bijdragen aan de Raad van Commissarissen in de afgelopen vier jaar, met inbegrip van de wijze waarop hij zijn rol als voorzitter van de Raad van Commissarissen en zijn rol als voorzitter van de Corporate Governance and Nomination & Selection Committee vervult, en meer specifiek vanwege zijn leiderschap in het internationale bedrijfsleven, mede op het gebied van duurzaamheid.

De heer Sijbesma houdt 25.000 aandelen in Philips en wordt aangemerkt als onafhankelijk lid van de Raad van Commissarissen conform de Nederlandse Corporate Governance Code.

b. De heer P. Löscher (Oostenrijks, 1957)

Peter Löscher is sinds 2020 lid van de Raad van Commissarissen. Hij is tevens lid van de Audit Committee en de Quality & Regulatory Committee. Daarnaast is de heer Löscher lid van de Board of Directors van Telefónica S.A. en CaixaBank S.A. en voorzitter van de Raad van Commissarissen Telefónica Deutschland Holding AG, en niet-uitvoerend bestuurder van Thyssen-Bornemisza Group AG en Doha Venture Capital LLC.

De herbenoeming van de heer Löscher wordt aanbevolen vanwege zijn bijdragen aan de Raad van Commissarissen in de afgelopen vier jaar en de manier waarop hij de rol als lid van de Audit Committee en de Quality & Regulatory Committee vervult, en meer specifiek vanwege zijn uitgebreide ervaring als leider in de medisch-technologische en farmaceutische industrie.

De heer Löscher houdt 21.658 aandelen in Philips en wordt aangemerkt als onafhankelijk lid van de Raad van Commissarissen conform de Nederlandse Corporate Governance Code.

c. De heer B. Ribadeau-Dumas (Frans, 1972)

Zoals aangekondigd op 14 augustus 2023, zijn Philips en Exor op 13 augustus 2023 een relatieovereenkomst aangegaan, als gevolg waarvan Exor een belang van 15% in de vennootschap heeft gekocht ter ondersteuning van het plan van de onderneming om waarde te creëren met duurzame impact. De Relationship Agreement met Exor is gepubliceerd op de website van de vennootschap, en die overeenkomst behelst (onder meer) de toezegging van Exor om een minderheidsaandeelhouder te zijn voor de lange termijn en haar recht om één lid voor te stellen voor de Raad van Commissarissen. Overeenkomstig het voorstel dat Exor heeft gedaan, draagt de Raad van Commissarissen nu Benoît Ribadeau-Dumas voor om te worden benoemd als lid van de Raad van Commissarissen.

Benoît Ribadeau-Dumas is sinds 2022 Managing Director van Exor. Hij leidt de activiteiten en investeringen van Exor met betrekking tot de gezondheidszorg-sector, waarbij hij zijn uitgebreide ervaring met grote en wereldwijde industriële bedrijven en het management van high-tech bedrijven in de luchtvaart-, defensie- en energiesector benut. De heer Ribadeau-Dumas is op dit moment ook lid van de raad van bestuur van Institut Merieux, Stellantis and Welltec. Eerder was hij lid van de raad van bestuur van Zodiac Aerospace. Daarvoor was de heer Ribadeau-Dumas Chief of Staff van de Franse premier.

De heer Ribadeau-Dumas houdt geen aandelen in Philips en best practice bepaling 2.1.7(iii) van de Nederlandse Corporate Governance Code wordt geacht op hem van toepassing te zijn (zolang het hierboven bedoelde recht van Exor blijft gelden).

De Raad van Commissarissen is zeer verheugd dat de heren Sijbesma en Löscher beschikbaar blijven en dat de heer Ribadeau-Dumas beschikbaar zal zijn, als leden van de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen stelt voor om de heren Sijbesma, Löscher en Ribadeau-Dumas voor een periode van vier jaar te (her)benoemen. Overeenkomstig de Nederlandse Corporate Governance Code en de statuten van de vennootschap zal de benoemingstermijn van elk van hen aflopen aan het einde van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders die zal worden gehouden in 2028.

Overeenkomstig de statuten van de vennootschap heeft de Raad van Commissarissen bindende voordrachten gedaan met betrekking tot de (her)benoeming van elk van de heren Sijbesma, Löscher en Ribadeau-Dumas. Na de voorgestelde (her)benoemingen zal de Raad van Commissarissen bestaan uit elf leden, vier vrouwen en zeven mannen, met acht nationaliteiten. De voorgestelde (her)benoemingen zullen daarom in overeenstemming zijn met het genderquotum, zoals voorzien in de Nederlandse wet.

5. Bezoldiging van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen

Onder de punten 5.a en 5.b zal worden gestemd over voorstellen voor een gewijzigd 2024 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur, respectievelijk voor de Raad van Commissarissen. De hieronder opgenomen toelichting beschrijft het gevolgde proces, het overleg met stakeholders en de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid. Deze toelichting is door verwijzing opgenomen in de voorstellen, die zijn gepubliceerd op de website van de onderneming, en is een integraal onderdeel van de voorstellen.

Indien vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, zal het 2024 Bezoldigingsbeleid met terugwerkende kracht gelden voor het volledige jaar 2024, en aldus het 2020 Bezoldigingsbeleid en het 2020 LTI Plan voor de Raad van Bestuur (die in het 2024 voorstel zijn gecombineerd) en het 2020 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen vervangen. Met de voorstellen wordt voldaan aan het Nederlandse wettelijk vereiste om het Bezoldigingsbeleid van een onderneming ten minste eens in de vier jaar aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ter vaststelling voor te leggen.

De voorstellen zijn opgesteld door de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen. Vanaf oktober 2023 is de voorzitter van de Remuneratiecommissie in gesprek gegaan met stakeholders, onder meer met een daaraan gewijde roadshow, om hun feedback over en steun voor de voorstellen te vragen. De gesprekken werden gevoerd met verschillende van onze grotere aandeelhouders (die samen ongeveer 55% van het geplaatste aandelenkapitaal vertegenwoordigen) en met drie van de meest representatieve stemadvies- en belangenorganisaties.

De vennootschap heeft de voorstellen ook besproken met werknemers en medezeggenschapsorganen, waarbij de voorgestelde wijzigingen goed zijn ontvangen. Daarnaast is specifiek bij het opstellen van het 2024 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur rekening gehouden met de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van medewerkers (waaronder interne beloningsverhoudingen). Veel van de belonings- en arbeidsvoorwaardenregelingen voor de leden van de Raad van Bestuur zijn ook van toepassing op de bredere executive- en/of werknemerspopulatie in Nederland (bijvoorbeeld: de Annual en Long-Term Incentives, de pensioenregeling en aanvullende regelingen, zoals onkosten- en verhuisvergoedingen, ziektekostenverzekeringen, ongevallenverzekeringen, Philips-productregelingen en bedrijfsautoregelingen). De Raad van Commissarissen acht de interne beloningsratio's passend voor Philips, gezien de omvang, complexiteit, globale reikwijdte en bedrijfsprofiel van de onderneming.

De Raad van Commissarissen hecht veel waarde aan, en stelt prijs op de inzichten die door de geraadpleegde stakeholders zijn gedeeld. Waar relevant, zal die feedback hieronder worden vermeld. De Raad van Commissarissen is zich uiteraard bewust van de sentimenten rondom de beloning van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen, zowel binnen Philips als in de bredere samenleving. Bij de evaluatie en voorbereiding van de nieuwe beloningsvoorstellen heeft de Raad van Commissarissen dan ook rekening gehouden met de discussies rondom de wijze waarop het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur in 2021 en 2022 werd geïmplementeerd; zie daarover ook de brief van de voorzitter van de Remuneratiecommissie bij het Bezoldigingsverslag 2022.

Belangrijkste wijzigingen in het Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur

Quantum Peer Group

Wij gebruiken de Quantum Peer Group als referentiekader om onze totale beloningsniveaus te benchmarken, en die peer group bestaat uit bedrijven van vergelijkbare omvang, complexiteit en internationale reikwijdte waarmee Philips concurreert om executive talent.

In de huidige Quantum Peer Group (zoals opgenomen in het 2020 Bezoldigingsbeleid, en laatstelijk herzien in 2023), bevindt Philips zich onder de mediaan in termen van omvang (gemeten aan de hand van omzet, aantal werknemers en marktkapitalisatie). Een mediane positionering heeft echter de voorkeur, omdat wij ons bij het vaststellen van ons totale beloningsniveau immers ook richten op het mediane niveau van de peer group. Daarbij komt dat bepaalde bedrijven in de huidige peer group minder relevant geworden zijn, als het gaat om het aantrekken van executive talent, als gevolg van de transformatie die Philips de afgelopen jaren heeft doorgeemaakt.

In een aantal stappen hebben we gewerkt aan een verbetering onze relatieve positie (in termen van omvang) en een meer representatieve executive talent pool. Als eerste stap hebben we een zogenoemde longlist gemaakt van bedrijven met wie we concurreren om talent. Vervolgens hebben wij die bedrijven gerangschikt op basis van omvang, wervingsrelevantie en bedrijfsprofiel (zoals we eerder ook hebben gedaan). Als derde en laatste stap in het proces hebben we de hoogst gerangschikte bedrijven uit de longlist gekozen, waarbij we ervoor hebben gewaakt dat het totale aantal peers, en het aantal Nederlandse en Amerikaanse ondernemingen, gelijk bleven.

Het resultaat was dat vier ondernemingen (Capgemini, Danaher, Rolls-Royce en Safran) zijn vervangen door vier andere, voor onze talentwerving relevantere ondernemingen (GE Healthcare, Dräger, Getinge en Lonza), waarvan (de laatste) drie bovendien kleiner van omvang zijn. De resulterende nieuwe Quantum Peer Group bestaat uit 24 vergelijkbare ondernemingen van vergelijkbare omvang, complexiteit en internationale reikwijdte, met dezelfde geografische spreiding over Europa (75%) en de Verenigde Staten (25%) als de huidige Quantum Peer Group. Het mediane beloningsniveau van de nieuwe peer group (voor de CEO-functie) is niet veranderd ten opzichte van de huidige Quantum Peer Group.

De Raad van Commissarissen is van mening dat deze internationale peer group passend is samengesteld, omdat de wervingsmarkt voor bestuursfuncties zich uitstrekt buiten Europa, en concurrenten op de wervingsmarkt ook grote wereldspelers zijn die actief zijn in zowel Europa als de Verenigde Staten. Tegelijkertijd heeft de Raad van Commissarissen rekening gehouden met de feedback die zij heeft ontvangen tijdens haar voorbereidende interacties met aandeelhouders en stemadvies- en belangenorganisaties, dat bedrijven met een hoofdkantoor in Europa ervoor zouden moeten waken (vanwege de lokale marktpraktijk en maatschappelijke context) om Amerikaanse bedrijven te laten domineren in hun peer group.

Verhoging van de Annual Incentive

Het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid bevat de mogelijkheid om de Annual Incentive target te verhogen tot 120% (van 100%) voor de CEO, en tot 100% (van 80%) voor de CFO en CLO, waarmee het mogelijk wordt om te belonen op het mediane niveau voor de Annual Incentive en om het prestatie-gerelateerde deel van de beloning te verhogen. Het zij opgemerkt dat de Raad van Commissarissen voor 2024 ongewijzigde target niveaus zal toepassen. Pas vanaf 2025 kan worden besloten om de Annual Incentive target niveaus (geleidelijk) te verhogen naar het target maximum in het Bezoldigingsbeleid. Verder is het van belang dat, hoewel met de verhoging van de target ook het Annual Incentive maximum zal worden verhoogd, de maximale uitbetaling op basis van de gerealiseerde prestaties relatief gelijk blijft op twee maal het on-target niveau.

In antwoord op feedback die is ontvangen tijdens de voorbereidende gesprekken met aandeelhouders en stemadvies- en belangenorganisaties, bevestigt de Raad van Commissarissen zijn intentie om een verhoging van de Annual Incentive in 2025 alleen te overwegen indien de ontwikkeling van de bedrijfsresultaten over het jaar 2024 duidelijk vooruitzicht biedt op het behalen van de doelen voor het jaar 2025 zoals de onderneming die extern heeft gecommuniceerd in januari 2023 (in het toen aangekondigde 'plan to create value with sustainable impact'), hetgeen erop neerkomt dat de gerealiseerde Comparable Sales Growth, Adjusted EBITA margin en Free Cash Flow over het jaar 2024 grotendeels in lijn dienen te zijn met de extern gecommuniceerde doelstellingen voor dat jaar.

De Raad van Commissarissen is zich bewust van de gevoeligheden rondom het verhogen van de beloning van de Raad van Bestuur, en de daarmee samenhangende dynamiek binnen en buiten de onderneming. Toch stelt de voorgestelde verhoging de Raad van Commissarissen in staat om een concurrerend beloningspakket aan te bieden aan leden van de Raad van Bestuur om in de context van successieplanning het beste executive talent aan te trekken. De Raad van Commissarissen is van mening dat met de voorgestelde wijzigingen (en de hierboven gegeven toelichtingen) onze concurrentiepositie op de executive talent markt wordt behouden, terwijl tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context. Zie in dit verband ook hieronder onze overwegingen over onze gedisciplineerde aanpak van aanpassingen.

Het financiële element in onze Annual Incentive structuur

Luisterend naar feedback die we tijdens onze voorbereidende interacties met stakeholders hebben ontvangen, stellen we voor om de transparantie te vergroten en eenvoud te creëren door het hanteren van drie (standaard)categorieën voor het financiële element in de Annual Incentive structuur: winst/marge, omzet/groei en cashflow. Voor elk van deze categorieën zal een maatstaf voor de financiële prestaties worden geselecteerd en vooraf worden bekendgemaakt (inclusief de weging), die zal worden afgestemd op de strategische prioriteiten voor het relevante jaar. Zie ons Bezoldigingsverslag 2023 voor de prestatie maatstaven die zijn geselecteerd voor 2024. De beoogde prestatieniveaus voor elke maatstaf (d.w.z. drempelwaarde, target en maximum) worden achteraf bekendgemaakt, samen met de daadwerkelijk behaalde prestaties.

Daarnaast behoudt het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid de mogelijkheid om een capital return maatstaf (zoals ROA, ROE, ROIC) te gebruiken, indien de Raad van Commissarissen dit in de toekomst passend zou achten. Bij de huidige herziening van ons Bezoldigingsbeleid hebben wij prioriteit gegeven aan consistentie in de gehanteerde financiële prestatie maatstaven. Om die reden hebben we op dit moment nog geen capital return maatstaf toegevoegd.

Het niet-financiële element in onze Annual Incentive structuur

Zoals het geval is onder het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid, is de realisatie/uitbetaling van de Annual Incentive gebaseerd op een financieel element en op een niet-financieel element. Onder het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid zal de weging van het niet-financiële element toenemen naar 30% (van 20%) en dienovereenkomstig zal de weging van het financiële element afnemen naar 70% (van 80%). Deze verandering weerspiegelt het toegenomen relatieve belang van factoren die verband houden met onze prioriteiten (patiëntveiligheid en -kwaliteit, versterking van de betrouwbaarheid van de toeleveringsketen en de vereenvoudiging van ons bedrijfsmodel), evenals onze prestaties op het gebied van Environmental, Social and Governance (ESG).

Deze aanpassing ondersteunt een doelstelling van ons beleid: het stimuleren van management om superieure lange-termijnwaarde te creëren voor patiënten, klanten en aandeelhouders, en tegelijkertijd verantwoordelijk te handelen jegens onze planeet en de samenleving. We ontvingen over het algemeen positieve feedback over deze aanpassing tijdens onze voorbereidende gesprekken met aandeelhouders en stemadvies- en belangenorganisaties. Door deze aanpassing blijven we ook in de pas lopen met de relevante Europese praktijk.

Om de transparantie en meetbaarheid te vereenvoudigen en te vergroten, hebben we de lijst met potentiële prestatiecategorieën ingekort van vijf naar vier. Aan het begin van elk jaar kan de Raad van Commissarissen twee tot vier categorieën selecteren, waarbij elke gekozen prestatiecategorie een gelijke weging krijgt. Voor elke geselecteerde prestatiecategorie worden aan het begin van het jaar één of meerdere prestatiedoelstellingen bepaald voor ieder van de leden van de Raad van Bestuur. Om de transparantie te vergroten, zullen we vooraf in het Bezoldigingsverslag informatie verstrekken over de geselecteerde prestatiecategorieën en prestatiedoelstellingen binnen elke categorie, inclusief hoe deze doelstellingen worden gemeten. Zie ons Bezoldigingsverslag 2023 voor een beschrijving van de prestatiecategorieën en doelstellingen die zijn geselecteerd voor 2024, en hoe deze zullen worden gemeten (onder voorbehoud van de goedkeuring van het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur). Voor elke prestatiedoelstelling worden aan het begin van de prestatieperiode de beoogde prestatieniveaus (d.w.z. drempelwaarde, target en maximum) vastgesteld. Aangezien deze prestatieniveaus gedetailleerde en bedrijfsgevoelige informatie bevatten, zullen de betreffende prestaties achteraf slechts kwalitatief worden beschreven in het Bezoldigingsverslag.

De jaarlijkse omvang van de LTI-award; Referentieperiode

De waarde van de jaarlijks aan de leden van de Raad van Bestuur toe te kennen Long-Term Incentive (LTI) wordt vastgesteld aan de hand van een veelvoud van hun jaarlijkse basissalaris en blijft onveranderd ten opzichte van het 2020 Bezoldigingsbeleid. Het concrete aantal performance shares dat jaarlijks wordt toegekend wordt bepaald (voor alle duidelijkheid: aan het begin van de prestatieperiode) door de toegekende waarde te delen door de dan geldende marktprijs van de Philips-aandelen. Om een realistische waarde vast te leggen en het effect van waarde-fluctuaties te beperken, hebben we de relevante referentieperiode verlengd door de gemiddelde slotkoers te meten over de laatste maand van het kwartaal voorafgaand aan de datum van toekenning (in plaats van de aan die datum voorafgaande vijf handelsdagen).

De Relative TSR in onze LTI-structuur

De Raad van Commissarissen beschouwt Relative TSR als een geschikte prestatie maatstaf om te zorgen voor een voortdurende focus op het creëren van aandeelhouderswaarde en het zal daarom een maatstaf blijven voor de LTI-prestaties. Om tegemoet te komen aan de veranderende best practices in Europa en de feedback van aandeelhouders, hebben we de mogelijkheid van vesting (onvoorwaardelijk worden) bij beneden-mediane prestatie op de Relative TSR-maatstaf geschrapt. Verder is de weging van de Relative TSR-maatstaf enigszins afgenomen naar 40% (van 50%), corresponderend met de toegenomen weging van ESG-prestaties (zie hieronder), om zo een evenwichtige weging tussen de drie LTI-prestatie maatstaven te behouden.

ESG-prestaties in onze LTI-structuur

Onder het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid is het vesten (onvoorwaardelijk worden) van de LTI (gedeeltelijk) gebaseerd op een 10% weging van duurzaamheidsdoelstellingen. We hebben besloten om dit duurzaamheidsperspectief te verbreden naar het volledige ESG-spectrum (in plaats van alleen milieudoelstellingen), en om de weging van ESG-prestaties toe te laten nemen van 10% naar 20%. Hiermee beogen wij het belang van ESG voor onze onderneming tot uitdrukking te brengen, alsook de toenemende relevantie ervan voor onze stakeholders (als een strategische kwestie en in de context van risicobeheer). Ons oogmerk is ook het management te stimuleren om superieure lange-termijnwaarde te creëren voor onze stakeholders, en tegelijkertijd verantwoordelijk te handelen jegens onze planeet en de samenleving. We merken op dat deze verandering in lijn is met relevante Europese markttrends en -praktijken, en dat we over het algemeen positieve feedback hebben ontvangen tijdens onze voorbereidende gesprekken met aandeelhouders en stemadvies- en belangenorganisaties.

Belangrijke feedback van beleggers was dat ESG-doelstellingen en hun beoogde prestatieniveaus voldoende uitdagend moeten zijn en dat de prestaties moeten worden vastgesteld op basis van meetbare maatstaven. Het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid omvat vijf vooraf bepaalde doelstellingen voor de volledige duur van het beleid. Vanaf nu zullen we aan het begin van elk prestatiejaar vier doelstellingen selecteren in overeenstemming met onze strategische prioriteiten op lange termijn en het is de bedoeling dat deze doelstellingen niet overlappen met onze niet-financiële prestatiedoelstellingen van de Annual Incentive.

Daarnaast streven we ernaar doelstellingen te selecteren die materieel, controleerbaar en meetbaar zijn, zoals opgenomen in ons jaarverslag (in overeenstemming met de Europese Corporate Sustainability Reporting Directive) en om die reden onderworpen aan de controle door onze externe accountant (reasonable assurance). De geselecteerde doelstellingen en de beschrijving van de meting ervan worden vooraf bekendgemaakt in het Bezoldigingsverslag, waarbij elke doelstelling een weging van 5% heeft. Zie het Bezoldigingsverslag 2023 voor een beschrijving van de doelstellingen die zijn geselecteerd voor de 2024 LTI toekenning (onder voorbehoud van de goedkeuring van het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur) en hoe deze worden gemeten. De concrete ten doel gestelde prestatiewaarden en de realisatie ervan zullen achteraf worden bekendgemaakt in het betreffende Bezoldigingsverslag.

Terugvordering (claw-back) van variabele beloning

Naar aanleiding van feedback van aandeelhouders die we tijdens eerdere interacties hebben ontvangen, hebben we de claw-back bepalingen die plegen te worden opgenomen in de overeenkomsten van opdracht van de leden van de Raad van Bestuur vergeleken met de bepalingen die worden gehanteerd door de bedrijven in onze Quantum Peer Group en andere AEX-bedrijven. Daaruit hebben wij geconcludeerd dat onze claw-back bepalingen in lijn zijn met de Nederlandse en Europese internationale praktijk. Het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid bevat niettemin wijzigingen die relevant zijn voor ons claw-back regime.

In de eerste plaats hebben we de beschrijving van de claw-back bepalingen in het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid uitgebreid om de contractuele claw-back bepalingen uitgebreider te beschrijven, in overeenstemming met de marktpraktijk.

Onder de thans gehanteerde contractuele claw-back bepalingen heeft de Raad van Commissarissen de discretionaire bevoegdheid om variabele beloning terug te vorderen in geval van een ernstige schending van de Philips General Business Principles (GBP). Onze evaluatie heeft ons er in de tweede plaats toe gebracht om die bevoegdheid uit te breiden, opdat deze terugvordering mogelijk zal zijn in geval van enige schending van de GBP. Voor de uitoefening van deze discretionaire bevoegdheid is uiteraard nog steeds een beoordeling van enig voorkomend geval door de Raad van Commissarissen vereist. De wijziging zal bovendien alleen van toepassing zijn op toekomstige overeenkomsten van opdracht die worden overeengekomen bij elke benoeming of herbenoeming van een lid van de Raad van Bestuur.

Ten slotte verwijst het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid naar onze naleving van bepaalde nieuwe vereisten van de New York Stock Exchange Listed Company Manual (Section 303A.14), in de door ons vastgestelde 'Policy on the Recovery of Erroneously Awarded Incentive-Based Compensation' (zoals gepubliceerd op onze website). In essentie komt dit beleid erop neer dat de Raad van Commissarissen bepaalde variabele beloning terug zal moeten vorderen in het geval van een nader omschreven formele correctie van financiële verslaggeving.

Wervingsbeleid

Het wervingsbeleid in het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid staat bepaalde contante betalingen of toekenning van aandelen-gerelateerde beloningen toe aan personen die extern worden geworven. We hebben de desbetreffende formulering in het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid enigszins herzien, en verwezen naar 'buy-out' in plaats van 'sign-on'-beloningen. Daarmee beperken wij de mogelijkheid van dergelijke betalingen tot het doel waarvoor wij deze nu reeds gebruiken: om (gedeeltelijk) te compenseren voor variabele beloning die wordt verbeurd vanwege het vertrek bij een eerdere werkgever/onderneming. In beginsel zullen dergelijke buy-outs worden toegekend in de vorm van performance shares, maar aangezien het de bedoeling is om de structuur van de verbeurde vergoeding te repliceren, kan ook een gedeeltelijke toekenning in contanten worden overwogen. Net als in het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid, worden de waarde en structuur van een eventuele 'buy-out' openbaar gemaakt wanneer het voorstel tot benoeming van de relevante kandidaat in de Raad van Bestuur wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Overeenkomsten van opdracht

De overeenkomsten van opdracht die worden gesloten tussen de vennootschap en de leden van de Raad van Bestuur behelzen, in overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code, een ontslagvergoeding die maximaal één jaar basissalaris bedraagt. De Raad van Commissarissen heeft geconstateerd dat bepaalde stemadvies- en belangenorganisaties bepleiten dat Nederlandse ondernemingen geen ontslagvergoeding zouden moeten betalen aan leden van hun Raad van Bestuur wier benoemingstermijn afloopt (en er geen herbenoeming plaatsvindt), en dat in voorkomende gevallen een vergoeding die verschuldigd is tijdens een opzegtermijn in mindering moet worden gebracht op de (maximale) ontslagvergoeding. Toch heeft de Raad van Commissarissen besloten tot handhaving van de huidige ontslagvergoedingsregeling zoals deze aansluit bij de algemene Nederlandse praktijk.

Ook de door ons gehanteerde opzegtermijnen zijn over het algemeen afgestemd op de gangbare Nederlandse praktijk. Indien de benoemingstermijn van een lid van de Raad van Bestuur afloopt, geldt geen opzegtermijn en eindigt de betreffende overeenkomst van opdracht automatisch. Indien een lid van de Raad van Bestuur voor het einde van zijn benoemingstermijn aftreedt of indien de opdracht op initiatief van de vennootschap voortijdig wordt beëindigd, eindigt de betreffende overeenkomst van opdracht met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden. Opgemerkt wordt dat in al deze scenario's van een lid van de Raad van Bestuur wordt verwacht dat hij/zij blijft werken tot het daadwerkelijke einde van zijn/haar overeenkomst van opdracht, en dus ook tijdens een eventuele opzeggingstermijn. Een (gedeeltelijke) periode van zogenoemde 'garden leave' wordt alleen overwogen indien de Raad van Commissarissen oordeelt dat een versneld vertrek van een lid van de Raad van Bestuur in het belang is van de onderneming en haar stakeholders.

Echter, ook indachtig de feedback die we tijdens onze voorbereidende interacties hebben ontvangen, heeft de Raad van Commissarissen besloten om in nieuwe overeenkomsten van opdracht voortaan op te nemen dat leden van de Raad van Bestuur niet langer in aanmerking komen voor een Annual Incentive-uitbetaling over een periode van garden leave tijdens een toepasselijke opzegtermijn. Dit sluit aan bij de praktijk zoals die nu ook voor het Nederlandse senior management van Philips wordt gehanteerd.

Gedisciplineerde aanpak van aanpassingen (financieel element in Annual Incentive en EPS growth in LTI)

Zoals eerder gecommuniceerd, houdt de Raad van Commissarissen rekening met het feit dat tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2022 een meerderheid van de adviserende stemmen tegen het Bezoldigingsverslag 2021 werd uitgebracht. Sindsdien heeft de Raad van Commissarissen zich gebogen over de methodologie voor het aanpassen van de Annual Incentive en de LTI en is dat een belangrijk onderwerp geweest tijdens de interacties met aandeelhouders. Toen de leden van de Raad van Bestuur in 2023 afstand deden van de betaling van hun 2022 Annual Incentive en LTI's bleek al dat er niet langer automatisch een uniforme aanpak wordt gehanteerd voor de Raad van Bestuur enerzijds en het bredere personeelsbestand anderzijds.

Tijdens onze voorbereidingen voor het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid hebben aandeelhouders de voor de hand liggende zorg geuit dat aanpassingen de leden van de Raad van Bestuur zouden kunnen afleiden van hun primaire verantwoordelijkheden. Niettemin onderkennen de meesten van hen dat aanpassingen de leden van de Raad van Bestuur ook kunnen stimuleren om effectieve beslissingen te nemen die in het belang zijn van de onderneming en haar stakeholders.

Deze overwegingen hebben geresulteerd in een aantal verdere wijzigingen in het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid. Ten eerste hebben we ten aanzien van de adjusted Earnings Per Share growth (40% weging van de LTI) een expliciete verwijzing opgenomen naar juridische procedures als potentiële belangrijke gebeurtenissen die niet werden voorzien toen de doelen werden gesteld of die niet door het management worden gecontroleerd. De Raad van Commissarissen merkt op dat het hiermee mogelijk is om, onder bepaalde omstandigheden, aanpassingen te doen voor significante eenmalige impact van de beslechting van geschillen met derden en het wegnemen van onzekerheid rondom juridische procedures, die voortkomen uit gebeurtenissen voorafgaand aan de prestatieperiode. Het kan daarbij ook gaan om juridische procedures die voortvloeien uit wettelijk toezicht door overheden of andere autoriteiten of andere overheidsprocedures, waarover van tijd tot tijd wordt gerapporteerd in de toelichting op de jaarrekening van de vennootschap (onder 'Contingencies'). Zoals geldt voor iedere aanpassing, zullen aanpassingen vanwege juridische procedures alleen kunnen volgen op een specifieke beoordeling van een voorkomend geval door de Raad van Commissarissen en een zorgvuldige weging van het belang van de vennootschap en de daarbij betrokken

stakeholders bij de oplossing van problemen uit het verleden, zoals de keuze om een schikking na te streven in plaats van het voortzetten van een juridische procedure, en (in voorkomend geval) rekening houdende met de omvang van en het sentiment rond een dergelijke schikking. Deze aanpassing wordt specifiek ingegeven door de onderkenning van de huidige prioriteit van ons management om de gevolgen van de Respireonics terugroepactie op te lossen, en het belang van verdere stappen die naar verwachting zullen volgen vanwege de betreffende juridische procedures. Zoals ook erkend door de meeste aandeelhouders waarmee we in gesprek zijn gegaan, is het in het belang van de vennootschap om realistische maar passende variabele beloningsmogelijkheden te handhaven om het management te stimuleren moeilijke beslissingen te nemen die op korte termijn een negatieve invloed kunnen hebben op de onderneming, maar die de vennootschap en de daarbij betrokken stakeholders op langere termijn ten goede komen. Dit zal ons ook in staat stellen om onze concurrentiepositie te behouden en een effectieve successieplanning mogelijk te maken in overeenstemming met onze beleidsdoelstelling om talent van wereldklasse aan te trekken, te motiveren en te behouden.

Ten tweede, om te blijven werken aan het opbouwen van vertrouwen en steun van onze investeerders, als ook van de bredere Nederlandse samenleving, onderkent de Raad van Commissarissen de noodzaak om de hoogte van beloning af te blijven stemmen op de prestaties van de onderneming en de belangen van haar stakeholders. Met die expliciete onderkenning tonen wij onze verantwoordelijkheid voor passende beloning, ongeacht of deze voortvloeit uit het gebruik van een extern gerapporteerde aangepaste maatstaf, uit enige aanpassing van andere financiële maatstaven relevant voor onze Annual Incentive, of uit enige aanpassing van de Earnings Per Share voor LTI Plan EPS-doeleinden. In alle voorkomende gevallen zal de Raad van Commissarissen een afweging maken tussen de prestaties van de onderneming en de belangen van haar stakeholders en duidelijk de redenen voor een aanpassing verwoorden. In onze bezoldigingsverslagen zullen we verantwoording blijven afleggen over onze toekomstige beslissingen ter uitvoering van het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid.

Belangrijkste wijzigingen in het Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen

De vergoedingen die voortvloeien uit het huidige 2020 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen zijn vastgesteld in 2018. De successieplanning van de Raad van Commissarissen vereist een vergoedingsniveau dat ons in staat stelt mondiaal te concurreren. Om die reden stelt de Raad van Commissarissen voor om de vergoedingsniveaus op te hogen in de richting van de mediane niveaus zoals vastgesteld in de Quantum Peer Group (en, voor de voorzittersfunctie, het niveau van het 25e percentiel). Daartoe behelst het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen een verhoging in twee stappen, waarbij de eerste van kracht wordt voor het volledige jaar 2024 en de tweede van kracht wordt in 2025, zoals nader wordt toegelicht in de tabel die in het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid is opgenomen.

In vergelijking met de huidige niveaus zal de uiteindelijke verhoging (in twee stappen) neerkomen op een stijging van 1.8% op jaarbasis. Deze stijging is aanzienlijk lager dan de stijging van de beloningsniveaus van ons bredere personeelsbestand over de periode sinds de laatste verhoging in 2018. De voorgestelde aanwezigheidsvergoedingen voor de leden van de Raad van Commissarissen zijn ook hoger. De aanspraak op Philips productarrangementen en de vaste netto onkostenvergoedingen blijven ongewijzigd.

De voorgestelde hogere vergoedingsniveaus ondersteunen de doelstellingen zoals uiteengezet in het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid. Het oogmerk is immers om internationaal leden van de Raad van Commissarissen te werven en te behouden. Hierbij wordt gezocht naar personen van het hoogste kaliber met ervaring en expertise die relevant is voor onze onderneming. Als gezondheidstechnologiebedrijf zijn we actief op complexe technologische gebieden, wat kennis en ervaring vereist die beperkt beschikbaar is en waarvoor wereldwijde werving nodig is.

De ambitie om internationaal te werven komt ook tot uiting in de samenstelling van de Raad van Commissarissen, die momenteel bestaat uit tien leden met zeven nationaliteiten (waarvan acht niet-Nederlands). Bovendien zijn wij ervan overtuigd dat we moeten werven in een markt die relevant is voor toezichthouders die fungeren in zowel single-, als two-tier bestuursstructuren. Wij zijn die overtuiging toegedaan op basis van de specifieke rolvereisten voor leden van onze Raad van Commissarissen en de ervaringen die onze huidige leden hebben opgedaan in de verschillende bestuur/toezicht-structuren van andere bedrijven. Het ontbreken van relevant onderscheid zien wij ook terug in governance-regels en de limieten die worden gesteld aan toezichthoudende functies, waarin geen onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende bestuursstructuren.

Om meer geleidelijke verhogingen in de toekomst mogelijk te maken, omvat het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid de intentie van de Raad van Commissarissen om de vergoedingsniveaus in principe elke twee jaar te evalueren, om marktontwikkelingen in ogenschouw te nemen en de verwachtingen van onze belangrijkste stakeholders te managen. In deze beoordelingen zullen we in beginsel een consistente aanpak hanteren met gebruik van dezelfde Quantum Peer Group voor onze Raad van Commissarissen als voor de Raad van Bestuur.

In overeenstemming met de Corporate Governance Code hebben wij de expliciete bepaling gehandhaafd dat de bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen niet afhankelijk is van de resultaten van de vennootschap en geen aandelen (of rechten op aandelen) omvat. Dit neemt niet weg dat onze leden van de Raad van Commissarissen worden aangemoedigd om aandelen in de vennootschap aan te houden met het oog op langetermijninvesteringen om hun vertrouwen in de toekomstige koers van de vennootschap te tonen.

We hebben over het algemeen positieve feedback ontvangen op het voorgestelde 2024 Bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen van de aandeelhouders en stemadvies- en belangenorganisaties die we tijdens onze voorbereidende interacties hebben gesproken.

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 flexibiliteit te geven: (a) om de onderneming op een zo efficiënt mogelijke wijze te financieren, (b) om de verplichtingen van de vennootschap uit hoofde van aandelen-gerelateerde beloningen af te dekken, zoals die onder long-term incentive plannen en enig aandelenparticipatieplan krachtens welk medewerkers Philips-effecten kunnen kopen, en (c) in het kader van fusies, overnames en/of strategische allianties.

Indien deze voorstellen worden aangenomen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, vervangen deze machtigingen de huidige machtigingen 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 machtigingen werden verleend door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 9 mei 2023.

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 af te dekken, zoals die onder long-term incentive

plannen en enig aandelenparticipatieplan krachtens welk medewerkers Philips-effecten kunnen kopen, en eventuele andere verplichtingen van de vennootschap. Tevens geeft het voorstel de Raad van Bestuur de mogelijkheid om aandelen in te kopen voor kapitaalverminderingsoepleinden.

Het maximum aantal aandelen dat de vennootschap mag verkrijgen en houden, zal niet meer bedragen dan 10% van het geplaatste kapitaal per 7 mei 2024. In het geval van inkoop voor kapitaalverminderingsoepleinden zal het aantal aandelen dat de vennootschap mag verkrijgen en houden, worden verhoogd met een additionele 10% van het bedoelde geplaatste kapitaal. Dit verhoogde maximum stelt de Raad van Bestuur in staat om dergelijke aandelen-inkoopprogramma'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 9 mei 2023.

8. Intrekking van aandelen

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om een deel van dan wel alle gewone aandelen in het aandelenkapitaal van de vennootschap die door de vennootschap worden gehouden per 7 mei 2024 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 door de vennootschap wordt gehouden op 7 mei 2024 plus 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.

