

**Verslag van het verhandelde in de Jaarlijkse Algemene
Vergadering van Aandeelhouders van Unilever N.V.
gehouden te Rotterdam op 11 mei 2010**

**Agenda Algemene Vergadering van Aandeelhouders Unilever N.V.,
11 mei 2010**

**Jaarverslag en Jaarrekening over het boekjaar geëindigd op
31 december 2009**

1. Behandeling van het Jaarverslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2009, waaronder de Nederlandse Corporate Governance Code en het verslag van de Remuneratiecommissie
2. Vaststelling van de Jaarrekening en bestemming van de winst over het boekjaar 2009.
3. Decharge van uitvoerend bestuurders
4. Decharge van niet-uitvoerend bestuurders

Herbenoeming van uitvoerend bestuurder

5. P.G.J.M. Polman

Benoeming van uitvoerend bestuurder

6. R.J-M.S. Huët

Herbenoeming van niet-uitvoerend bestuurders

7. Professor L.O. Fresco
8. Ms A.M. Fudge
9. Mr C.E. Golden
10. Dr B.E. Grote
11. Ms H. Nyasulu
12. Mr K.J. Storm
13. Mr M. Treschow
14. Mr J. van der Veer
15. Mr P. Walsh

Benoeming van niet-uitvoerend bestuurder

16. The Rt Hon Sir Malcolm Rifkind MP

Korte- en langetermijnprestatiebeloningen

17. Goedkeuring van het Management Co-Investment Plan
18. Goedkeuring van herziening van de prestatiecriteria van de jaarlijkse bonus
19. Goedkeuring van herziening van de prestatiecriteria van de langetermijnprestatiebeloning

Herstructurering van het aandelenkapitaal

20. Kapitaalvermindering ten aanzien van 4% cumulatief-preferente aandelen met terugbetaling en wijziging van de statuten van de Vennootschap
21. Machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van 6% cumulatief-preferente aandelen en 7% cumulatief-preferente aandelen (en certificaten daarvan) in het kapitaal van de Vennootschap

Vennootschappelijke aangelegenheden

22. Machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van gewone aandelen en certificaten daarvan in het kapitaal van de Vennootschap
23. Vermindering van het aandelenkapitaal met betrekking tot gewone aandelen en certificaten daarvan gehouden door de Vennootschap in haar eigen aandelenkapitaal
24. Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot de uitgifte van aandelen
25. Benoeming van de externe accountant belast met het onderzoek van de Jaarrekening over het boekjaar 2010

Diversen

26. Rondvraag en sluiting van de AvA

LIJST VAN SPREKERS

Ayodeji, O.	blz. 20, 26, 33, 37
Beijersbergen, P. (VEB)	blz. 13, 22, 26, 33
Douma, K.	blz. 16, 26
Fehrenbach, G.	blz. 32, 33, 36
Heekeren, J.C.R.Y., van	blz. 37
Huët, R.J-M.S.	blz. 18, 22
Jansen, A.W.	blz. 20
Josephus Jitta, Mr M.W.	blz. 29, 31
Knaap, M.H.	blz. 18
Koning, P.P. de (STAK)	blz. 26
Lakerveld, J.M van	blz. 19
Malcolm, Sir	blz. 24
Olijslager, A.A. (STAK)	blz. 15
Polman, P. 21,	blz. 6, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 28, 30, 34
Roovers, M.	blz. 36
Schraven, J. (STAK)	blz. 33, 35,
Swinkels, Th.M.M.	blz. 33, 34
Veer, J. van der	blz. 20, 23, 25, 27
Voorzitter (M. Treschow) 27, 29	blz. 5, 12, 13, 18, 21, 22, 24, 35, 36, 37
Wassenaer, J.W.F baron van	blz. 32, 36
Williams, S.	blz. 13

Algemene vergadering van Aandeelhouders Unilever N.V. gehouden op dinsdag 11 mei 2010 te Rotterdam

M. Treschow (Voorzitter): Good morning ladies and gentlemen and a very warm welcome to the Annual General Meeting of Unilever N.V. for 2010. Let me briefly go through today's agenda with you: the formal elements of today's proceedings are set out on the agenda on page 4 of my letter giving notice of the meeting. Sitting on the platform with me are 11 of my Board colleagues. We have apologies today from Kees Storm, who unfortunately cannot be with us due to other commitments. The principal change to the Board since we last met has been the retirement of Jim Lawrence and the arrival of Jean-Marc Huët. Jean-Marc comes to us from Bristol Myers Squibb where he was CFO. Before that he performed a similar role at Royal Numico. Despite his young years he brings to us considerable experience of both the corporate and financial worlds. This year 3 of our non-executive directors, Leon Brittan, Wim Dik and Naryana Murthy will be retiring. Naryana leaves us after an all too short stay. However we understand and respect his reasons and commitment home in India and we wish him well. Leon Brittan and Wim Dik, by contrast, have both been on the board for 9 years and have reached the statutory limit of their terms. During this time both Leon and Wim have made major contributions to the company. Their knowledge, experience and plain good sense will be sorely missed. In particular I want to thank them personally for the courtesy, kindness and help which they showed me when I took up the position of chairman 3 years ago. Three members therefore leave us today but we are proposing the election of one additional non-executive director, Sir Malcolm Rifkind. Sir Malcolm is a queen's counsel and served in the cabinets of both Margaret Thatcher and John Major, his last job being that of foreign secretary. Sir Malcolm is non-executive director of Aberdeen Asset Management and Adam Smith International and as such brings to the Board not just political and commercial experience but also a legal perspective. If elected, Sir Malcolm will become a member of the Corporate Responsibility and Reputation Committee. In cataloguing this list of arrivals and departures it would be remiss of me not to mention Steve Williams, our Chief Legal Officer and Group Secretary. Steve has attended some 25 AGM's. This is his last in that position. He surely is going to be here many times. He retires at the end of June and goes with all of our good wishes.

Unilever attaches great value to good corporate governance. In so far as is possible and practicable our arrangements comply with the Dutch corporate

governance code. In order to improve and simplify our corporate governance and capital structure, Unilever proposes to cancel its 4% cumulative preference shares and seeks authorisation to buy back 6% cumulative preference shares and 7% cumulative preference shares. I will come back to that under the agenda items 20 and 21.

Finally, as part of this short introduction, I would like to give you a few personal observations on the year just gone past.

In the face of one of the most severe financial and economic downturns I have ever experienced, Unilever has delivered good results to all of its stakeholders. You, the owners of the company have seen a good return on your investment. Customers have seen an improvement in service levels and consumers around the world have benefited from a flow of products and innovations, which have helped improve the quality of their lives. I would like to take this opportunity to thank Unilever's employees around the world for all that they have done to make this possible.

Very importantly Unilever has done all of this whilst at the same time discharging its wider responsibilities to society. It has taken the lead on a range of environmental and social issues, which are of huge importance to us all.

Having reviewed with the executive team the new strategy that Paul Polman has recently articulated, the Board and I are convinced that the company is well prepared to confront the challenges which will face it in short to medium term. We reviewed this strategy at a Board meeting held in Shanghai in September. It was particularly appropriate to do it there since so much of Unilever's future growth will come from fast developing markets like China, India, Brazil and Indonesia. With that, ladies and gentlemen, I will hand over to Paul who will give you an overview of the company's performance in 2009 and set out his thoughts about the future.

P. Polman: It is certainly a great pleasure to share with you the 2009 results and also some reflections as we move forward. We have the values, we have the brands and we have the people. Yet we have been tested. We have been tested more than ever in what turned out to be one of the toughest economic environments since the thirties and as we all know it certainly is not finished yet. In a matter of just 7 months more than 7 trillion dollars of wealth was actually wiped out of the worlds markets. The consumer goods market in which we compete certainly was not excluded from this. Consumer confidence dropped to an all time low and unemployment reached an all time high. As these are the 2 main drivers of our industry it surely affected

our consumption as well. Especially over the first quarter of 2009 consumption actually reduced significantly in developed as well as in emerging markets which are still very export dependant. Consumers drew down their pantry stocks and retailers drew down their inventory levels. In fact the long-term viability of many companies was put to test. We took quick action, we had to. We abandoned short-term market guidance to focus on the long-term viability, yet at the same time we took the necessary measures to protect our business for the long-term. We set out to re-ignite volume growth whilst protecting margins and cash flow. We curtailed spending where needed whilst ruthlessly attacking all of our elements of our cost structure. This actually allowed us to step up our pace of innovation, re-investing the savings into research and development and increasing the support behind our brands. Early results so far are encouraging. After a difficult start in the first quarter of 2009 with volume sales actually down 1,8 % we accelerated our growth continuously. It actually culminated in about a 5 % growth over the last quarter of 2009. That was well ahead of the global market growth and well ahead of most of our key competitors. From one third of our total business growing share at the beginning of last year we actually finished the year with two thirds of our business growing share, reversing a 10 year declining trend. Now our growth was actually broad based, with all of the regions growing volume marketshare, with especially strong growth in the Asian region. Even some of the tougher geographies that we compete in, grew marketshare. Both Western Europe and Japan, a very tough market, grew marketshare. Currently all of the 11 major categories in which we compete, all of the multi country operations where we do business and 12 out of our top 13 brands are growing again. So it is broad based growth, reflecting the robustness I believe of the strategy that we have put in place. At the same time as we got the business to grow again we actually improved operating margins by 20 basis points and cash flow by 1.4 billion euros reflecting our strong savings programme, acceleration of restructuring and very tight control of working capital.

More importantly, we were able to achieve these results whilst investing a record 400 million euros extra behind our brands in advertising and promotion to support the increased stream of innovations. And these results have actually allowed us to significantly strengthen as well the balance sheet, which I hope should be reassuring to all of you in these challenging times. Not surprisingly these were good results and frankly the shareholders thought so as well. Our share price was up more than 50 % over the last 12

months till the end of April and total shareholder return was in the top tercile of our peer group. Around 20 billion euros was added to the overall market capitalisation which for our perspective is equal to the market capitalisation as some of our major competitors in total. Managing the short time alone as you well know is not enough. We have had a good start before and then underdelivered there after. We are well aware of the need to create sustainable top- and bottom line growth over multiple years. For that reason we launched the challenge which we call The Compass in 2009. The Compass really is an energising vision and strategy to bring the company back to sustainable growth. It puts growth based on the passion for the consumer and customer firmly back on the agenda. Years of restructuring and savings have undoubtedly changed and improved the business, however it is also clear that you cannot save your way to prosperity. Responsible profitable growth is and will stay at the roots of long term value creation. The vision we set ourselves is to double our business and market growth whilst at the same time reducing the overall environmental impact. With our portfolio having been significantly streamlined over the past few years and the divestitures of many non-strategic businesses we have started to re-ignite growth across the board. Most of the growth will actually come from emerging markets behind the growth in population, in fact over 2 billion additional people are expected in those markets over the next 40 years alone. And we will see growth coming hopefully from improvements in standards of living for these people who certainly aspire to have the same standard of living as we have all become accustomed to. We have strong positions in many of these developing markets to capitalise on this trend, but still need to close the gap in some of them like Russia or China where we are still behind. Now market development itself continues to be an equally big opportunity in both developed and developing markets. If you just bring the consumption of shampoo in the developing markets to the levels that we have in the developed markets we will simply add 2,7 billion euros to our business. As living standards improve and demands for better hygiene grow we also see over a billion euros opportunity to build our household care business in the emerging world. Just last week I came back from a visit to China. Over 800 million rural people getting toilets and bathrooms. Potential: enormous. We also have the opportunity to globalise more fully our portfolio, introducing our wonderful brands into more and more countries. Just imagine, products like Ponds or Lipton are currently only sold in 47 and 71 countries respectively. Filling these white spaces is a big opportunity, which we are equally actively working. Achieving the growth

objective whilst decoupling growth from environmental impact is certainly a bold and challenging vision and to some extent makes us feel a little bit uncomfortable. Not many companies yet have taken this on like we have done, but I believe that it is the only long-term viable vision and I believe it builds on Unilever's long term heritage and achievement in this area. Let's look at some statistics. According to the World Wildlife Fund if everyone consumed at the levels of the Dutch or the British like we do today we actually would already need three planets. We simply cannot go on in borrowing or may I say stealing from future generations. We have all seen lately that international institutions and governments are increasingly failing us. Consumers are taking charge and more and more will reward those companies and brands that not only deliver quality products at affordable price but doing also in an increasingly responsible way. Not surprisingly, our employees are very energised by this vision and so are the key retailers we deal with who increasingly see this as a key area of focus. And I am happy to say that more and more of the financial community are also showing increasing interest in fast growing ethical funds. Being the number one company on the Dow Jones sustainability index for our industry for 11 consecutive years in a row and a strong record of reducing waste, water and CO2 gives us the confidence that we can deliver on this vision. We have for example already moved Lipton to the rainforest certified tea and are actively committing to convert to sustainable palm oil all of our needs by the year 2015. Growing sustainably goes obviously beyond material use. It also includes an ethical supply chain and the right labour practices. We are setting high standards here as well as you would expect and in many places I am glad that we have found solutions in the last year for even our most challenging situations such as the ones we were dealing with in Pakistan and India. But the Compass vision and strategy does more. It also aligns the organisation around a few key priorities we all need to deliver on to win consistently.

The first one, not surprisingly is winning through innovations. We will only build value over the long term if we can meaningfully differentiate our products and respond successfully to current and emerging consumer trends. We are focused on making innovations bigger, better and rolling them out faster. Average incremental turnover generated by our innovations has actually increased twofold. And we are now regularly rolling out innovations globally to 40 countries or more. Innovations are getting bigger and so is our future pipeline. Innovations like Dove hair minimiser being rolled out to

37 markets, Axe temptations to 56 markets. The new White-Now toothpaste to 21 markets and the wonderful Lipton pyramid bags to 44 markets already. At the same time we are introducing more new products into markets where we currently do not sell them yet. As well as extending our franchises more than ever before across the different price points so more consumers can afford them. Examples of new launches are ice cream in Vietnam, Surf in Nigeria, Cif in India, Domestos in Italy, Lipton in the UK, wonderful frozen meals in the US and Ponds in the Middle East. You will be happy to know that a leading US magazine, and I was very glad it was a US magazine this time, called Fast Company, recognised Unilever as one of the most innovative companies for 2009 ahead of our major US competition. This could not have happened in a better country. Have a look at two of the recent successful rollouts, one is Dove, Man Plus Care, and the other one is Magnum Gold. Both are off to a wonderful start.

Next to all introductions and innovations, the economic situation that we were facing has also offered some good acquisition opportunities. We have been able to purchase Inmarko ice-cream in Russia which is doing extremely well for us, the Tigi premium global hair care brands and the Sara Lee personal care business in Europe mainly which is actually still awaiting the European Commission's approval. In fact for the first time in a decade 2009 saw us spend more on acquisitions than we got back from divestitures. Capabilities have been strengthened as well to continue the pipeline of innovations. Under Genevieve Berger's leadership we have restructured and streamlined our research and development centres into 6 major sites. I had the pleasure in September to open our latest research centre with the Board in Shanghai. Together with our laboratory in Bangalore we have now more research people in emerging markets than any of our key competitors. We are also stepping up cooperation with our key suppliers, which we call open innovation, to tap into the best and brightest ideas from outside the company. Our more discontinuous longer-term innovation projects which we called Genesis, are also taking shape and we expect some of them to hit the market in the next few years. In that we are getting better although there is still more to do. I do want to use this opportunity though to thank one of the key people, who have worked on increasing this pipeline of innovations, which is Vindi Banga. He certainly has led the transformation of our categories and he has decided to retire in June. He is been instrumental in driving the Unilever transformation that we are benefiting now from and we certainly owe him a lot. Michael Polk who successfully runs the America's region, will replace him. Mike is fully aware that he certainly has big shoes to

fill but I believe he is ready for it.

The second area I want to briefly focus on is winning in the marketplace. In fact innovations that we just talked about are only as good as you can successfully commercialise them. It starts with excellent customer service ensuring that the right product is on the shelf when and where consumers want it. We have appointed Pier Luigi Sigismondi as global supply chain officer and are starting to see the benefits. We are streamlining our global manufacturing operations to allow for optimal investments and faster rollouts of initiatives. Likewise to win with our brands in store we need to work differently and increasingly with our most important and demanding retail partners. For that reason we are rolling out our global customer and innovation and inside centres which we piloted successfully in the US. These centres leverage the latest in category management shopper insides and progressive business planning techniques to help expand our categories and build our brands together with our customers. Our capability in this space is rapidly becoming a competitive advantage. Not surprising that major retailers like Tesco, Ahold in the US and Walmart China are electing us as suppliers of the year. The market organisations are getting faster as well and increasingly focused on amplifying innovations and better connecting with consumers. Our advertising is getting better in many areas and we are leading in many fields of the fast changing emerging media. Next to using this media the markets are getting faster as well. In Turkey we were able to introduce a dishwashing liquid product in 22 days, after hearing that a competitor was actually entering the market. That was unheard a few years ago.

The third area I want to briefly focus on in our strategy is winning through continuous improvements. In this economic environment consumers more than ever will not pay for costs that do not add value. The crisis forced us to renegotiate contracts with many of our suppliers and we have done that. Savings and restructuring projects have also been accelerated. From 2007 to 2009 over 1,2 two billion euros was eliminated from our cost base and complexities have been drastically reduced along the way. This is vital to be fit to compete. To allow the markets to focus on what they do best, which is building the business, we also rolled out Unilever Enterprise Services under Pascal Visee's leadership. It actually manages all the transactional services in finance, IT, human resources and office services. This organisation will focus on speed, quality and costs to create a competitive advantage in this area as

well. And we continue to redesign our manufacturing base. The recent announcement of a new sourcing structure in the America's is an example of this. And we believe here as well we have further to go.

Finally and most importantly the Compass puts even more emphasis on winning through people, which is our fourth part of the strategy. The success of any organisation is always a function of the strength of its people. If we aspire to double the size of this company we need to be sure that we have the skills and the capabilities to deliver. We start from a strong base, but a renewed world strategy requires us to have the best to compete with the best. That is why we have spent a lot of time on getting the right people on board and putting them in the right jobs. In fact, 60 of our top 100 people are in new positions. Fortunately Unilever is deep in talent and we have been able to accommodate this mainly with internal resources. Only 5 people have been recruited from the outside and 20 have been promoted from within. But getting the right people in the right jobs as you know is simply not enough. We also have to evolve the culture providing the new skills and tools needed to succeed and obviously strengthen the training and development where needed. This is a multi year journey. Frankly, years of restructuring created a too inward focused culture. For that reason we work hard to put the focus firmly back on the consumer and the customer in all we do, further increasing the bias for action and driving the organisation to even higher levels of accountability and responsibility. The key performance messages in the Compass strategy are now more externally focused. To address burning business issues 30-day action plans are put in place and standards of leadership have been adapted to reflect these new requirements. We not only require the right people but also the right tools to succeed. We are therefore equally stepping up our training and development and creating new capabilities especially in sales, marketing and research and development. Business targets have been set higher as well and better aligned with each individual's responsibility. Individual performance is now more discriminating and better linked to individual contributions rather than only collective output or the law of averages. Our new pay structure put forward for your approval today is designed to further drive this performance culture. It calls for increasing share ownership and a stronger link to performance, aligning the interest of the company and the individual better. The sharper compensation structure is a crucial part of the transformation to an industry outperforming organisation. And the organisation is rallying to the challenge. We continuously run surveys among

a significant sample of our employees to get their feedback. Employee satisfaction as measured by engagement scores have shown the biggest increase in 10 years and are now well ahead of the industry norm. Employees are motivated by the vision and they are aligned behind The Compass and ready to win. In fact, 85 % believe that The Compass provides a clear direction for Unilever and nearly 7 out of 10 of our employees believe that Unilever can double the size in less than 10 years. Externally we are again increasingly seen as the preferred employer of choice, absolutely crucial to attract the best and brightest. In Turkey we are amongst the ten most admired employers, in India we are the top fast moving consumer goods company again, Unilever Indonesia is ranked as the best company in Asia and the list goes on. We are especially pleased with the recognition in the US we recently got on diversity, culminating in the prestigious Jacky Robertson award for industry leading work on driving diversity, which I had the pleasure to receive just 2 months ago on behalf of the company in New York. It is too early to say whether the new growth strategy is working for the company, but we feel increasingly confident that we are on the right track. The first quarter of 2010 again is off to a great start with volumes growing at 7,6 % and a solid operating margin improvement of 60 basis points despite further increases again in advertising and promotional spend. Cash flow is equally improving behind even further discipline on working capital. This has given us the confidence to continue to increase our dividend payments, this time once more by 6,7 %. With Jean-Marc now fully on board as new CFO I am certainly confident that we will continue to set the bar higher in this area as well. We recognise that the economic environment continues to be tough as the events of the last weeks has once more pointed out and we are facing equally a competitive environment that will only intensify further. It requires the best of us, a relentless pursuit of excellence, it requires firmly focus on the consumer, a firm focus on the customer and most importantly, the long term. We are more convinced than ever that companies like ours continue to contribute to the real economy in a meaningful way and we are certainly energised by the new vision and strategy. For 2010 we confirm our continued focus on volume growth, steady improvement in operating margins and strong cash flow. The results I presented today could certainly not have been achieved without our 163000 wonderful employees around the world and I want to take this opportunity to thank them and their families for all the hard work, dedication and support. Finally, I also like to thank you, for your interest and support as shareholders. We greatly appreciate that, thanks for your time.

Voorzitter: We now move to the formal part of the agenda. This meeting has been properly convened. The notice of meeting has been published on thirty-first of March 2010 in two national newspapers and on our website. The meeting is attended by representatives of our auditors, PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. and lead-partner Mr Robert Swaak is available to answer questions in relation to the unqualified audit report that PwC has issued.

S. Williams: We have put the registration process into the hands of the supplier we used last year and we have again asked Mr Van Helden to supervise the registration and voting processes as independent notary public. I will proceed by giving you the numbers of shares and depository receipts represented today:

The shares represented have a total nominal value of € 337.392.814,- which is good for 2.108.705.086 votes which is 86,74 % of our share capital. At this meeting:

- 31,4 % of the votes can be cast by holders of ordinary shares and depository receipts;
- 30,9 % by holders of preference shares and depository receipts thereof; and
- 37,7 % by the Trust Office.

Holders of depository receipts and their representatives automatically received a voting proxy from the Trust Office.

Jaarverslag en Jaarrekening over het boekjaar geëindigd op 31 december 2009

(Report and Accounts for the year ended 31 December 2009)

1. Behandeling van het Jaarverslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2009, waaronder de Nederlandse Corporate Governance Code en het verslag van de Remuneratiecommissie

- (1. Consideration of the Annual Report and the Remuneration Report for the 2009 financial year)

Voorzitter: Mrs Stadlander is always the first to open the discussions of the Meeting. I am very sad to report that she is – for the first time in many years – not able to attend this meeting.

P. Beijersbergen (VEB): Ik spreek namens de VEB en 273 bezitters van diverse waardepapieren in Unilever, samen goed voor 1,14 miljoen stemmen. In de eerste plaats wil ik u graag een compliment maken. Unilever draait momenteel goed, de eerste kwartaalcijfers waren ook weer bevredigend en de groei en marge waren boven verwachting. Het volume groeide naar 7,6 %. Wat opvalt, is dat er toch wat prijsdruk is, 3,3 % lagere prijzen. Dat wordt op dit moment gecompenseerd door lagere inkooprijzen. Zijn de marges houdbaar als de grondstofprijzen stijgen en hoe gaat u om met dit eventuele risico? Hoe gaat u om met de concurrentie? Het derde punt dat u ook in uw presentatie even noemde was de omzetverdubbeling naar 80 miljard euro, binnen tien jaar. Is daar iets meer concreets over te zeggen en ook aan welke voorwaarden die groei zou moeten voldoen? In het verleden is wel eens gezegd dat het accent met name zal liggen op personal care en opkomende markten. Is dat nog steeds de visie of is daar een verandering in gekomen? De waardering voor het aandeel: wij hebben natuurlijk een hele goede TSR-performance gezien in het afgelopen jaar, maar het aandeel heeft volgens vele analisten nog steeds een duidelijke discount ten opzichte van de sector. Wat voor conclusies trekt u hieruit? Mijn laatste vraag is het dividend. Over 2009 is het dividend een klein beetje teruggevallen vanwege het feit dat men is overgestapt op kwartaaluitkeringen. Feitelijk wordt over het hele jaar 2009 wat minder uitgekeerd. Ik hoorde u zeggen dat over 2010 een 6,7 % stijging mogelijk zou zijn. Betekent dat dat we naar een hogere pay out ratio gaan?

P. Polman: Wij hebben toen de prijzen van raw materials en importkosten naar beneden gingen, de prijzen van onze producten snel aangepast. Het is dus niet een verlaging van de vaste prijzen van de productie. Er zijn geen verdere prijsverlagingen. Wij zijn zelfs bezig de prijzen van bepaalde producten te laten stijgen. Wij moeten zorgen dat producten sterker worden en dat innovaties beter worden. Daarom besteden wij zoveel meer aan advertising en promotie en besteden wij zoveel meer aan innovatie. Ik verwelkom die competitie. Het is niet verbazend dat onze concurrenten nu zien dat er 2 miljard nieuwe consumenten in ontwikkelingslanden zijn en dat zij daar ook hun producten op de markt willen brengen. Het vereist dat wij beter zijn. Door competitie gaat de markt sneller groeien. In de ontwikkelingslanden zien wij een groei van 10 %. Dat hebben wij nog nooit gezien.

De omzet verdubbelen: niet precies is aan te geven hoe en om welke producten het gaat en wanneer. Maar de gedachte om de business te

verdubbelen is volledig reëel, om te groeien boven de groei van de markt is volledig reëel. Wij hebben dat gedaan in 2009 in erg moeilijke omstandigheden, wij hebben het gedaan in het eerste kwartaal. Wij moeten het nu blijven doen om de credibiliteit te krijgen. In 2009 hebben wij duidelijk een verbetering gehad van de total shareholder return vergeleken met onze concurrentie. In de groep van 20, waren wij nummer 3. Eentje daarvan was Cadbury en dat was omdat Kraft een bod op hen deed en een premie betaalde om dat bedrijf over te nemen. De andere was Henkel, maar wij hebben het beter gedaan voor onze aandeelhouders dan de andere 17 bedrijven die bij ons in de benchmarkgroep zitten.

Wij lopen nog 5 % achter op de markt. In feite is onze dividenduitkering erg competitief als naar onze industrie wordt gekeken. Onze dividend pay out ratio behoort tot één van de hoogsten. Wij zijn naar kwartaal uitkeringen gegaan. De aandeelhouders hebben hier vorig jaar toestemming voor gegeven. De cash flow is beter te managen en het creëert een meer consistent inkomen voor de aandeelhouders. Het toont het vertrouwen aan dat wij hebben in de toekomst van het bedrijf en in de resultaten die we tonen om tot een 6,7 % verhoging van het dividend te komen.

A.A. Olijslager: Ik ben bestuurslid van de Stichting Administratiekantoor Unilever en ik had een aantal vragen met name op het gebied van merken en marketing. Geconstateerd mag natuurlijk worden dat vorig jaar wat merkenbeleid en marktaandeelontwikkeling betreft en ook het eerste kwartaal uitermate positief was. In het jaarverslag staat weinig over de business to business en foodsolutions. Kunt u daar iets over zeggen? De tweede vraag gaat over Europa. U hebt geschreven dat in Europa de ontwikkeling ten opzichte van private labels toch nog steeds lastig is en dat er ook concurrentie was. Wij willen toch graag nog eens weten welke strategie u daar tegenover zet om toch weer meer consumenten aan de mooie merken te binden. De derde vraag gaat over innovatie en nieuwe producten. Kunt u aangeven in vergelijking met 3 of 5 jaar geleden hoeveel procent van de huidige producten nieuw zijn, dus uit innovatie zijn voortgekomen. En een detailvraag. Een à twee jaar terug is het product AdeS geïntroduceerd. Hoe ontwikkelt dit product zich?

P. Polman: business to business is dat wij in feite onze voedselproducten verkopen aan de restaurants, de horeca en het hotelwezen. Wij gaan naar de restaurants en laten zien dat men met onze producten een betere en consistentere maaltijd kunnen aanbieden met minder arbeid. Voorheen

hadden wij veel volume. Wij hebben dat teruggebracht met onze strategie naar merken, zoals Knorr en Hellmann's. Onze toegevoegde waarde is dat onze chefs de restaurants bezoeken en uitleggen wat onze producten kunnen betekenen voor de aanpassing van het menu. De gehele sector foodsolutions heeft vorig jaar een moeilijk jaar gehad. Wij hebben het relatief beter gedaan, De Europese strategie is natuurlijk voor ons erg belangrijk, Europa bepaalt nog steeds een derde van onze omzet. In Europa is de laatste 10, 15 jaar ons marktaandeel bijna elk jaar naar beneden gegaan. Dat kan niet meer. Ons innovatieniveau in Europa was minder dan 7 % in consumergoods. Onder Doug Baillie's leiderschap zijn we naar een groeicultuur gegaan. Het blijft een moeilijke economie maar als men met de juiste innovaties op de markt komt, groeit men. Waar wij onze innovaties doen, gaat ons marktaandeel omhoog. Waar wij het niet doen, staat ons marktaandeel onder druk. Europa heeft als enige een klein nadeel dat nog steeds ongeveer 70 % van onze omzet voedsel is en maar 30 % home- en personal care. Dat is een markt die sneller groeit en daarom hebben wij Sara Lee gekocht. Sara Lee geeft ons erg goede merken. In Nederland Prodent, Zwitsal, Sanex en Radox in de UK. De groei begint te komen. De AdeSmerken doen het geweldig. Groei van dat merk is boven de 20 % en breidt zich snel uit. Wij hebben geprobeerd dit merk twee jaar geleden in Nederland en in de UK op de markt te brengen en helaas is dat niet gelukt. Veel investering op het verkeerde moment. Wij concentreren ons nu op Latijns Amerika. En dat gaat goed. Ons innovatie niveau was rond de 15 % en wij zijn nu bezig om dat te verhogen naar 25 %. Ik denk zelf dat wij rond de 30 % moeten uitkomen.

K. Douma: Ik vertegenwoordig MN Services, een assetmanager voor een twintigtal Nederlandse pensioenfondsen, ik spreek mede namens Robeco, PGGM en zijn klanten, de Stichting Telegraafpensioenfonds, de Grafische Bedrijfsfondsen en de Stichting Voorheffing Financiering Pensioenen. Allereerst mijn complimenten voor datgene wat de onderneming de afgelopen periode heeft gedaan. Het is ook goed om te zien hoe de heer Polman met veel energie en enthousiasme hier de zaak van Unilever voor het licht brengt, daar spreekt ambitie uit en dat doet ons goed en dat hebben wij in 2009 ook in de cijfers terug gezien. De heer Polman heeft recent een interview gegeven in de Financial Times. Daarin heeft hij aangegeven dat "I drive this business model by focusing on the consumer and customer in a responsible way. I am not driven and I don't drive this businessmodel by driving shareholdervalue and I know that shareholdervalue can come". Telt

de aandeelhouder in uw gedachten wel mee? Ook wij, institutionele aandeelhouders gaat het in eerste instantie om het creëren van economische waarde op de middellange termijn. Dan hebben wij er vertrouwen in dat dat ook de aandeelhouderswaarde ten goede komt. Een vraag over de strategie. U hebt veel gezegd over de ontwikkeling van de verschillende producten. Waar wij als institutionele aandeelhouders mee te maken krijgen is dat wij in toenemende mate gevraagd worden, zeker als de Nederlandse wetgever zijn zin krijgt, een strategie verklaring af te geven bij ondernemingen. Wij vinden de strategieparagraaf in de stukken zoals ze gepresenteerd zijn wat dat betreft nog behoorlijk summier. Het heeft een hoog reclamespotjes gehalte en wij zouden graag een wat meer gedegen strategie paragraaf in de toekomst aantreffen zodat wij daar als institutionele maar ook als private aandeelhouders ons voordeel mee kunnen doen. Vorig jaar heb ik op de aandeelhoudersvergadering gevraagd om een duidelijker dividendbeleid, u hebt daar zojuist al het een en ander over gezegd. Vorig jaar heb ik ook gevraagd om het dividendbeleid te publiceren en daar heeft u toen van gezegd dat u die opmerking genoteerd heeft en dat bekeken zal worden hoe het dividendbeleid kan worden verduidelijkt. Wat is daarmee gebeurd? Dan het verantwoord ondernemen. U hebt daar terecht veel aandacht aan besteed. Vorig jaar heb ik u vragen gesteld over de kwestie India/ Pakistan, die heeft u begrip ik, ondertussen opgelost. Wij erkennen ook de inzet die u pleegt om een aantal belangrijke ketens duurzaam te maken. Kunt u iets zeggen over de samenwerking en de kansen om deze ketens op middellange termijn daadwerkelijk duurzaam te krijgen.

P. Polman: Het eerste is het belangrijkste thema van vandaag, de samenleving. Wij zijn hier om te zorgen dat wij zelf een positieve bijdrage leveren en de wereld een beetje beter achterlaten dan dat wij hem gevonden hebben. Dat is altijd de kracht geweest van Unilever. Om niet de dingen te doen in ons eigen belang, om niet de dingen te doen op de korte termijn, maar de juiste dingen te doen voor de lange termijn, voor Unilever als een bedrijf, voor zijn werknemers, voor de aandeelhouders, maar ook voor de andere stakeholders en voor de samenleving waarin wij participeren. Duidelijk blijven richten op de consument en de retailers en dat op een verantwoordelijke manier te doen. De problemen waar wij nu voor staan, waar veel mensen de prijs voor betalen, is onverantwoord gedrag van een groep mensen die op korte termijn in hun eigen belang hebben gehandeld. De aandeelhouders zijn belangrijk en ik denk dat de aandeelhouders tevreden moeten zijn over deze resultaten, maar er is meer dan

aandeelhouders waar wij ons op moeten richten om te zorgen dat dit bedrijf op lange termijn gezond blijft. De gemiddelde aandeelhouder is minder dan zes maanden aandeelhouder, helaas, en ze zijn bereid om het aandeel omhoog of omlaag te laten gaan als ze denken dat ze geld kunnen verdienen. De duidelijke lange termijn aandeelhouder die wij gelukkig hier veel in de zaal hebben, zijn schaars en weinig. De continuïteit van een bedrijf dat iets voor de samenleving doet, is belangrijk. Daarom ben ik trots op de strategieverklaring: ik begrijp dat het voordeliger is om alle details van onze strategie te zien maar zo hebben onze concurrenten daar ook voordeel van. Eumedion heeft over Unilever gezegd dat de verklaringen en financiële goals die wij neerzetten, de analyse van de omgeving waarin wij onze zaken doen, het beschrijven van de risico's waarmee wij rekening moeten houden in het bedrijf, toch zeker aan de verwachtingen voldoen en aan de vereisten die gesteld worden.

Het verantwoord beleid: dat kunnen wij inderdaad niet alleen doen en je moet dat samen doen met veel andere stakeholders. De samenleving is onnoemelijk complex. Bijna geen dag gaat voorbij dat wij niet werken met Greenpeace, WWF, WHO of met een overheid in een bepaald land om samen dingen op te lossen. De problemen die de wereld heeft op dit moment van poverty of malnutrition of foodscarcity, obesity, climate change zijn van zo'n onnoemelijke omvang dat niemand dat alleen kan oplossen. Een voorbeeld: wij kopen 3 % van de palmolie in de wereld. Wij hebben actief een paar jaar geleden de round table van sustainable palmolie opgezet. Er zijn nu meer dan 30 leden en wij zijn vrij actief bezig. Maar men moet werken met de Wereldbank om financiering te geven aan landen als Indonesië, Maleisië, men moet werken met de suppliers, men moet zorgen dat er monitorsystemen zijn dat die mensen die daarvan leven dat die andere inkomsten hebben, dat zij getraind worden op wat sustainable farming is en dat neemt veel tijd. Ik ben erg optimistisch want wij zijn nu op een punt beland dat iedereen begrijpt dat er een oplossing moet komen

R.J-M.S. Huët: Het dividendbeleid. Ten eerste investeren wij in onze business, ten tweede betalen wij een dividend aan u en ten derde hebben wij tussen een en twee miljard over voor acquisities per jaar. Onze huidige pay out is ongeveer 60 % en dat is boven de gemiddelde concurrent. Wij hebben een verhoging van 6,7 % als je Q 2 vergelijkt met Q 1. Op de lange termijn willen wij elk jaar een groei van ons dividend realiseren, maar we moeten even oppassen dat het verschil niet te groot wordt met de concurrenten.

M.H. Knaap: Waarom heeft u twee topmensen van buiten moet halen? Unilever is goed om high potentials binnen te halen, ik zie echter dat ze niet in staat zijn om de high potential lang te houden en te laten groeien tot topmanagers.

Voorzitter: When it comes to succession planning and talent review which is actually what you alluded to when it comes to the Boards responsibility, once or twice a year that is a main topic of the agenda for the Board meeting. Sandy Ogg, our HR director, joins the meeting and we probably spend at least an hour on those issues. So that is actually to keep the Board informed and involved. In addition to what Paul Polman has said, I think we have also identified, after assessing probably a 100 of our top executives in the company with help from outside, that there are some skills and capabilities we lack in the company. As a consequence we have as Paul also said, recruited a few from outside. But the ambition for us is actually to secure that we can attract young talent in our various programmes, develop them over the years and let them take the top positions in Unilever. Which we had talked about were 5 cases from the 60 or so of the new jobcreations we developed. Then you can argue the case whether how to secure that we have top leaders now and for the future. Of course our ambition is that in the future once Paul retires in many years, we will have a number of good replacements internally. That is our ambition and hopefully we can achieve this. When it comes to retaining good competent people, I feel that we are reasonably good in doing so.

P. Polman: Van de top 100 mensen komt maar 8 % van buitenaf, 92 van de top 100 zijn binnen het bedrijf opgegroeid. Het feit dat wij een CFO en een CEO van buitenaf hebben, heeft niets te maken met het feit dat er intern geen talent kan worden gecreëerd. Mensen zoals Vindi, of Harish of Doug of Mike runnen regio's van 10-15 miljard omzet. Dat zijn grote bedrijven en zij kunnen allemaal CEO's zijn, dat is absoluut geen probleem. Het feit dat wij ongeveer de helft van de mensen aannemen van school en ze opleiden en ongeveer de helft van de mensen die binnenkomen zijn mid-career, vind ik een voordeel. Het is af en toe goed om bepaalde mensen binnen te halen van buitenaf die weten wat je nodig hebt om competitief te zijn. Want soms verlies je dat. Wij hebben een uitstekend trainingscentrum, dat heet Four Acres. Er zijn nieuwe trainingen ontwikkeld met Harvard waar iedereen profijt van heeft en die onnoemelijk veel scores krijgen. De Board is daar actief in betrokken.

J.M. van Lakerveld: Ik vertegenwoordig de VBDO, Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling. Wij hebben net de introductie van de nieuwe visie mogen horen en wij zijn erg blij dat deze visie naast het verdubbelen van de groei ook het halveren van de impact op het milieu behelst en we kijken dan ook uit naar de uitwerking van deze visie de komende 10 jaar. De eerste vraag gaat over de medewerkers. Een belangrijk aspect van de bedrijfsvoering zijn de eigen medewerkers en Unilever geeft aan te willen groeien en tegelijkertijd zien we dat het aantal medewerkers in 2009 scherp is afgenomen. In het verleden is Unilever in verband gebracht met het uitbesteden van werk aan tijdelijke krachten voornamelijk in Azië die niet dezelfde rechten hadden als de eigen medewerkers en om te voorkomen dat we in de komende jaren eenzelfde situatie zullen zien, wil ik graag bij dezen al vragen wat het implementeren van deze visie betekent voor het aantal medewerkers van Unilever over de komende jaren en of het mogelijk is om in volgende jaarverslagen meer informatie te krijgen over de samenstelling van het medewerkers bestand en het percentage werkzaamheden dat is uitbesteed aan deze tijdelijke krachten. Dan een vraag over de thee. Unilever heeft zich ten doel gesteld om in 2010 alle thee van Lipton en PG Tips in West Europa gecertificeerd te hebben. In het duurzaamheids overzicht staat dat op dit moment ongeveer 80 % van Lipton Yellow label en PG Tips gecertificeerd is. Mijns inziens is Lipton groter dan alleen het Yellow label en ik vraag me dus af welk percentage van de Lipton thee en PG Tips op dit moment gecertificeerd is en waarom dit niet wordt vermeld in het duurzaamheidsverslag. Of is hier gewoon sprake van een omissie? Een ander doel is om in 2015 de hoeveelheid zout in producten te verminderen zodat de consumenten niet meer dan 5 gram zout per dag eten. Welk percentage van de producten draagt op dit moment bij aan het uiteindelijke doel voor 2015 en wordt het, wat ik uit deze rapportage begrijp, eerst teruggebracht naar 6 gram en daarna naar 5 gram. Ik ben benieuwd waarom dit stapsgewijs wordt uitgevoerd. Tenslotte, een belangrijk thema voor de VBDO is remuneratie. Wij vragen ons af waarom Unilever, als een van de weinigen die het goed doet op de Dow Jones sustainability index, op dit moment geen expliciete koppeling heeft tussen het duurzaamheidsbeleid en het remuneratie beleid.

P. Polman: Het verbeteren van de invloed op de samenleving gaat niet alleen over materialen maar ook over de hele supply chain, de ethical supply chain. Het behandelen van mensen, heeft bij ons altijd vooraan gestaan. Het

aantal werknemers op de Unilever payroll is inderdaad naar beneden gegaan. Voornamelijk omdat wij zaken die niet strategisch waren hebben verkocht. Onze plantages in Ivoorkust en Ghana zijn verkocht. De grootste vermindering in het aantal werknemers is in feite een verplaatsing van die werknemers naar bedrijven die voor de business strategisch zijn. Het hebben van tijdelijke werknemers is iets wat elk bedrijf heeft, je kunt anders niet een bedrijf runnen, waar een deel van de producten seizoensgebonden zijn. Wij gebruiken mensen in de winkels om onze promoties aan te bieden, dat zijn tijdelijke mensen, die kun je niet voor een hele week betalen als je vrijdag en zaterdag in de winkel bent om de promoties te doen. IJs is een seasonal product. Wij hebben een IT project, dat moet tijdelijk geïnstalleerd worden. Wij hebben ongeveer 35.000 tijdelijke werkers gedurende het jaar. We zorgen ervoor dat die tijdelijke werkers altijd voldoen aan de business code die wij hebben voor onze suppliers. In Pakistan en India hebben wij een gedeelte van de werknemers vast aangenomen en de tijdelijke mensen krijgen drie keer zoveel betaald als het minimum wat ze krijgen op andere plantages daar. Maar het is duidelijk dat wij niet alles op hetzelfde niveau betalen als iemand die in Londen werkt of in Rotterdam. Zout is een heel eenvoudig verhaal. Dat geldt ook voor suiker. Wij moeten zorgen dat mensen gezonder eten. De reden is dat mensen zich minder fysiek inspannen. Wij hebben meer dan 20.000 van onze producten bekeken om te zien of deze gezonder kunnen worden gemaakt. 90 % van onze omzet hebben wij verminderd naar gemiddeld 6 gram en onze doelstelling is om daarvan te leren en te zien hoe wij in 2015 kunnen gaan naar 5 gram. Wij proberen altijd te waarborgen dat al onze producten beter smaken, maar ook gezonder zijn.

J. van der Veer: De remuneratiecommissie is het geheel eens dat er koppeling moet zijn tussen het duurzaamheids aspect en het remuneratiebeleid en misschien heb ik het niet goed genoeg opgeschreven, maar het is wel gekoppeld. En hoe doet Unilever dat. De seniormanagers hebben een aantal meetbare resultaten, zoals ze ook in het verslag staan. Je kunt het ook vertalen in individuele taakstellingen die geëvalueerd worden aan het einde van het jaar. Het zijn niet alleen financiële factoren die gelden voor de jaarlijkse bonus. Daar zitten duurzaamheidsaspecten in. Als ik het heel kort zeg: 30 % is individuele taakstellingen en een onderdeel daarvan zijn de duurzaamheidsfactoren. Het is dus wel degelijk gekoppeld aan het remuneratiebeleid. Verder, daar kom ik straks nog op terug, wordt de beloning verder verschoven naar lange termijn factoren, maar dat is ook in

lijn met de stelling van de VBDO. Als maar goed voor het milieu wordt gezorgd, is dat op lange termijn ook goed nieuws voor de aandeelhouders.

A.W. Jansen: Kunnen de Lipton piramide theezakjes ook in de groenbak?

P. Polman: Ik denk dat dat op dit moment nog niet kan maar we zijn er mee bezig.

O. Ayodeji: Waarop baseert u de conclusie dat aandeelhouders aandelen maar 6 maanden houden? In hoeverre profiteren de boeren en de mensen die de thee in het veld binnen halen van prijsstijgingen? Leidt dat tot betere levensomstandigheden? De verslagen over de aandeelhoudersvergaderingen zijn nogal ontoegankelijk. Ik heb op uw internet website gezocht, ik kon die daar nergens vinden maar misschien kan u dat aanwijzen.

P. Polman: The average time that shareholders hold their shares is about 6 months. There are enough statistics about that, you can find on the internet yourself. And I also made the same comment that I appreciated that we have a lot of loyal shareholders here in the audience that we are alluded to, so I'd like to be quoted correctly on that and not misinterpreted. As far as the price of tea is concerned: indeed the price of tea has doubled on the tea markets. As I also explained to you, we only have 20 % of our tea from our own plantations which means mathematically that we have to buy 80 % from the worldmarket. We do not like to give all in higher prices to the consumer. So we work hard to be more efficient as a company. And hopefully as the price of tea doubles, the small farmers who sell the tea at the auctions get a better price.

Voorzitter: When it comes to the minutes, surely it is the right minutes on our website and if you want a copy we can send a copy to you as well.

2. Vaststelling van de Jaarrekening en bestemming van de winst over het boekjaar 2009.

(2. Adoption of the Annual Accounts and appropriation of the profit for the 2009 financial year.)

Voorzitter: I now propose to adopt the Company's accounts for the year ended thirty-first of December 2009, including the appropriation of the profit for the year 2009.

Please vote now. The resolution is carried.

3. Decharge van uitvoerend bestuurders

(3. Discharge of Executive Directors)

The following resolution concerns the discharge of the executive directors. As there are no questions we will now vote on agenda item 3. I propose that the executive directors in office in 2009 be discharged for the fulfilment of their task in the year 31 December 2009.

Please vote now. The resolution is carried.

4. Decharge van niet-uitvoerend bestuurders

(4. Discharge of Non-Executive Directors)

The following resolution concerns the discharge of the non-executive directors. As there are no questions we will now vote on agenda item four. I propose that the non-executive directors in office in 2009 be discharged for the fulfilment of their task in the year ended 31 December 2009.

Please vote now. The resolution is carried.

5. Herbenoeming van uitvoerend bestuurder

(5. Re- appointment of Executive Director)

I will now propose the re-appointment and appointment of executive and non-executive directors. I propose that we combine any questions you may have on agenda item 5 through 16.

P. Beijersbergen (VEB): Ik wil een paar opmerkingen maken ten aanzien van de benoeming van de heer Huët. Hij krijgt een hele mooie tekenbonus. Er zijn helaas geen voorwaardelijke elementen in het tekengeld opgenomen en dat vinden wij als VEB jammer. Wij zouden toch graag, mochten er een aantal zaken grondig mis gaan, op zo'n onvoorwaardelijke tekenbonus kunnen terugkomen. Wij hebben gezien dat de heer Huët babyvoedingsbedrijf Numico heeft verkocht. Heeft de heer Huët wellicht onderdelen binnen Unilever op het oog waarvan hij zegt daar zouden we wat mee kunnen in dit verband. Ik kan me voorstellen dat de heer Huët in de aanloop naar deze baan toch een beeld heeft geschetst van de ideale portefeuille voor Unilever zoals die zich de komende jaren zou moeten ontwikkelen.

R.J-M.S. Huët: De afgelopen 12 weken bij Unilever heb ik veel gereisd en ik ben ontzettend onder de indruk van onze producten in alle verschillende regio's. Mijn belangrijkste doelstelling is organische groei door innovaties en acquisities, tussen de 1 à 2 miljard per jaar.

Voorzitter: As there are no more questions we will start voting. I propose that Paul Polman be re-appointed as an executive director of the company. Please vote now. The resolution is carried.

6. Benoeming van uitvoerend bestuurder
(6. Appointment of new executive director)

We now come to the appointment of a new executive director. In my introduction I already sketched the background of Jean-Marc Huët and I wish to emphasise that we are very pleased that he is willing to join our Board. I propose that Jean-Marc Huët be appointed as an executive director of the Company.

Please vote now. The resolution is carried.

Herbenoeming van niet-uitvoerend bestuurders
(Re- appointment of Non-Executive Directors)

7. Professor L.O. Fresco

I propose that Louise Fresco be re-appointed as a non-executive director of the Company.

Please vote now. The resolution is carried.

8. Ms A.M. Fudge

I propose that Ann Fudge be re-appointed as a non-executive director of the Company. Please vote now. The resolution is carried.

9. Mr C.E. Golden

I propose that Charles Golden be re-appointed as a non-executive director of the Company.

Please vote now. The resolution is carried.

10. Dr B.E. Grote

I propose that Byron Grote be re-appointed as a non-executive director of the Company. Please vote now. The resolution is carried.

11. Ms H. Nyasulu

I propose that Hixonia Nyasulu be re-appointed as a non-executive director of the Company.

Please vote now. The resolution is carried.

12. Mr K.J. Storm

I propose that Kees Storm be re-appointed as a non-executive director of the Company. Please vote now. The resolution is carried.

13. Mr M. Treschow

J. van der Veer: I propose that Michael Treschow be re-appointed as a non-executive director of the Company.

Please vote now. The resolution is carried.

14. Mr J. van der Veer

Voorzitter: I propose that Jeroen van der Veer be re-appointed as a non-executive director of the company.

Please vote now. The resolution is carried

15. Mr P. Walsh

I propose that Paul Walsh be re-appointed as a non-executive director of the Company. Please vote now. The resolution is carried.

Benoeming van niet-uitvoerend bestuurder

(Appointment of non-executive director)

16. The Rt Hon Sir Malcolm Rifkind MP

We now come to the appointment of Sir Malcolm Rifkind as a new non-executive director. We are very pleased that he is willing to join our Board. Before asking if there are any questions on this nomination I would like to show you a short video with Sir Malcolm, given that he is unable to join us today.

Sir Malcolm: To be asked to consider joining the Board of Unilever is a marvellous experience. It is a privilege because, like most people, Unilever is a Company which I have known since my childhood days. My own background is as an advocate working in the legal world. I have lived in the developing world. I lived in Southern Africa, and worked there for a period

of time. And I have been a member of parliament and minister in the British government serving both as a defence minister and as foreign minister for a number of years. I have not been a minister since 1997. Since then over the last thirteen years, I have been able to develop quite a lot of business experience, serving both as a non-executive director and as a consultant with a number of other companies, mostly companies that operate in the international sphere, operating in many countries around the world, but none as illustrious or with as splendid a reputation as Unilever. It is a marvellous, exciting and stimulating opportunity and one that I very much look forward to if that is the wish of the Company itself.

Voorzitter: I propose that Sir Malcolm Rifkind be appointed as a non-executive director of the Company.

Please vote now. The resolution is carried.

The resolutions regarding the appointment of directors are subject to and become effective on the passing of similar resolutions at the Unilever PLC AGM tomorrow, the twelfth of May in London, United Kingdom or any adjournment thereof.

Korte- en langetermijnprestatiebeloningen (Short- and long term-incentive arrangements)

17. Goedkeuring van het Management Co-Investment Plan (17. To approve the Management Co-Investment Plan)

J. van der Veer: Het remuneratie beleid bij Unilever wordt gevormd door de Remuneratie Commissie, dat zijn non-executive directors. Drie daarvan zijn independent en de chairman is ook lid van deze Commissie. Onze voorstellen worden door de hele Board goedgekeurd. Het eerste wat wij ons natuurlijk afvragen waarom je iets zou moeten veranderen. In deze tijd bestaat enorme aandacht voor beloningsissues. Dit is vaak zeer emotionele aandacht, die ik overigens goed begrijp en dan is natuurlijk de eerste neiging te zeggen om vooral niets te doen. Wij vonden dat onjuist. Er is duidelijk een nieuwe strategie neergezet zoals vanochtend is uitgelegd door de chairman en de CEO en dan is het logisch dat je met deze nieuwe strategie, die je zelfs een nieuwe visie zou kunnen noemen voor het bedrijf, de beloning in lijn brengt. Het tweede is dat als onderdeel van die strategie ook de uitvoering wordt bekeken. U hebt vaak het woord speed gehoord vanochtend en dat moet dan ook worden vertaald in de beloning, zonder dat de lat lager komt te

liggen. Wat zijn de grote veranderingen? Het eerste is dat er strengere prestatiecriteria nodig zijn voor het Global Share Incentive Plan, in feite het lange termijnplan. Wij leggen de lat gewoon hoger en dat laten wij verifiëren door buitenstaanders. Wij willen de jaarlijkse variabele beloning voor de executive directors in lijn brengen met de andere senior managers en de beloning meer verschuiven naar de lange termijn. Het is belangrijk dat senior management aandelen bezit en voor een gedeelte van hun variabele beloning nemen zij het risico aandelen te kopen. Dat kan dan na een aantal jaren gematched worden met andere aandelen, gesteld dat bepaalde prestatie criteria zijn gehaald. Als je het heel goed doet krijg je wat meer en omgekeerd. Dat is het Management Co-Investment Plan. Dat zou op termijn voor de senior mensen het aandelenbezit aanzienlijk verhogen. Naast het vaste salaris bestaan de jaarlijkse variabele beloning en het Global Share Incentive Plan, het langere termijn aandelen plan. Van de jaarlijkse variabele beloning kan men investeren tot aan 60 % in aandelen. Als je dat drie jaar laat staan wordt dat door de Company gematched met andere aandelen, het Management Co-Investment Plan. Deze instrumenten zijn een hefboom voor wat wij met het bedrijf willen bereiken.

De basissalarissen zijn voor het tweede jaar bevroren. Wij zijn ook tot het claw-back systeem overgegaan. Niet alleen claw-back voor het lange termijn Global Share Plan. Wij hebben inmiddels besloten dat als in de directe variabele beloning iets zou gebeuren wat totaal onjuist is, wij ook daar een claw-back mechanisme voor instellen. Tot slot, het pakket voor de heer Huët. De beloning die we aan de heer Huët hebben toegekend, is geheel binnen de marktnormen. Het tweede is, en dan gaat het om relatief grote bedragen, de tekenbonus. Daarvan is een deel in cash en een deel dat over drie jaar wordt uitgekeerd. Ieder jaar valt daar een deel van vrij, gesteld dat de heer Huët nog in dienst is bij Unilever. Waarom doe je dat? Dat is omdat iemand bij zijn voorgaande werkgever een belangrijk pakket uitstaande aandelen heeft en dat raakt hij kwijt als hij daar weggaat. Ik kan ook zeggen dat in dit geval het totale pakket van tekenbonus voor de heer Huët minder is in waarde dan de rechten die hij had bij zijn vorige werkgever. Het blijven grote bedragen, maar dit is gewoon de realiteit in de wereld om iemand van het ene bedrijf naar het andere te krijgen.

P.P. de Koning: Ik ben bestuurslid van het Administratiekantoor van Unilever. We willen het bestuur graag een compliment geven voor de wijzigingen die ten opzichte van de eerste ons voorgelegde versie tot stand zijn gekomen. Veel van onze vragen en wensen zijn daarin gehonoreerd en

wij zijn ook blij dat ook alle onderdelen van het beleid nu aan de aandeelhoudersvergadering worden voorgelegd.

O. Ayodeji: What we are saying that the performance that Unilever shows is not the effort of only the top people and certainly not only of the Board, but also of the workers within Unilever. And that is why we suggested some years ago and last year we repeated it that a measure should be brought into your reporting where you can tell us how many times the pay for the topman is than the average worker pay within Unilever.

P. Beijersbergen (VEB): Er ontbreekt in onze ogen nog een aantal zaken, met name de scenario analyse waar ook in de code om gevraagd wordt. Daarnaast zouden wij toch graag meer inzicht krijgen, dat is al eerder gevraagd in eerdere jaren, hoe de prestatie criteria precies in elkaar zitten zodat we van tevoren een inschatting kunnen maken hoe de beloningen er uit gaan zien en ook achteraf kunnen toetsen of de juiste bedragen zijn uitgekeerd. Dat vinden wij toch nog te weinig expliciet gemaakt en daardoor neigen wij ernaar om ons te onthouden van stemming hoewel wij wel uitdrukkelijk verbeteringen zien. Er is opgemerkt in de agenda bijlagen dat bestuurders dit jaar worden uitgesloten omdat prestatie criteria nog in lijn moeten worden gebracht. Kunt u ons daar iets meer over zeggen? U gaf aan dat een onafhankelijke derde partij heeft vastgesteld dat de nieuwe criteria niet makkelijker te halen zouden zijn dan de oude criteria. We vragen ons af wie die onafhankelijke derde partij is en hoe deze conclusie tot stand is gekomen of dat daar op een andere manier misschien iets meer over te zeggen is.

K. Douma: De sign on bonus voor de heer Huët. Wij denken dat het verstandig is om in het beloningsbeleid duidelijker uitspraken te doen over de omvang van sign on bonussen voor mensen die van buiten komen. Een van de elementen die ons verbaast is dat de heer Huët de aandelen die hij in het vooruitzicht had, voorwaardelijk toegekende aandelen waren, daar moest hij in zekere zin nog voor werken maar dat is nu al verdisconteerd in de sign on bonus. Dus de omvang daarvan vinden wij eigenlijk te hoog en het zou goed zijn om in het beloningsbeleid duidelijker criteria op te nemen over hoe sign on bonussen in de toekomst eruit zouden moeten zien. Wij denken dat er een goed voorstel ligt. De vertegenwoordiger van de VEB heeft aangegeven dat hij graag de prestatie criteria zou willen zien, dat willen wij natuurlijk ook graag maar dan begint u weer over concurrentie

verhouding en dat soort verhalen. Daarom vinden wij het ook goed dat in dit voorstel is opgenomen dat er een verantwoording achteraf plaats vindt en dat die ook aan aandeelhouders voorgelegd kan worden.

J. van der Veer: Het is moeilijk om een verhoudingsgetal te kiezen voor het salaris van een werknemer en de voorzitter. Dan de vraag van de VEB over de scenario analyse, ik vind dat eigenlijk een logische vraag. Die ontwikkelingen zie je duidelijk komen, we nemen dat ter harte, we moeten dat gewoon inpassen en ik heb volledig begrip voor uw vraag, wij moeten alleen even kijken hoe we dat gaan publiceren. Dan de prestatie criteria. Het is niet dat wij als Remuneratie Commissie eigenwijs willen zijn, maar wij hebben ook naar de concurrentie van Unilever gekeken of die vooraf en kwantitatief hun prestatie criteria publiceren die ze zullen gaan toepassen voor de variabele beloning. Unilever is niet de enige die niet vooraf alles publiceert. Dit zijn echt concurrentie factoren daar moeten we ook namens de aandeelhouders op letten. Door achteraf te publiceren, kunt u nog een keer nagaan of de Remuneratie leden wel goed hun werk hebben gedaan. De heer Douma vroeg om het beleid van de sign on bonus: dit is bijzonder moeilijk. Het komt niet vaak voor, dat was eigenlijk in lijn met de vraagstelling dat je probeert de mensen van binnenuit naar de top te krijgen. Uw opmerking over voorlopig toegekende aandelen bij een ander bedrijf is op zich juist. Ik kan wel zeggen dat de heer Huët duidelijk minder kreeg dan hij rekening houdend met het risico, daar ontvangen zou hebben. In feite is daar op een bescheiden wijze mee omgegaan. Om daar een beleid te bepalen is te moeilijk, het zijn altijd tailor made oplossingen. De vraag of de onafhankelijke derde partij: We hebben enerzijds advies gevraagd aan Towers Perrin, onze vaste adviseurs, en anderzijds aan Deloitte om deze verificatie te doen en deze zat op dezelfde lijn.

Voorzitter: Can we now say that there are no further questions and we will now vote on the agenda item 17. I propose to approve the management Co-Investment Plan as explained by Jeroen van der Veer and as set out in the notice for this meeting and on the special pages on our website. Please vote now. The resolution is carried.

18. Goedkeuring van herziening van de prestatiecriteria van de jaarlijkse bonus

(18. To approve amendments to the performance conditions of the annual bonus)

As there are no questions we will now vote on agenda item 18. I propose to approve the amendments of the performance conditions of the annual bonus as explained by Jeroen van der Veer and as set out in the notice for this meeting and on the special pages on our website.
Please vote now. The resolution is carried.

19. Goedkeuring van herziening van de prestatiecriteria van de langetermijnprestatiebeloning

(19. To approve amendments to the performance conditions of the long-term incentive arrangements)

As there are no questions we will now vote on agenda item 19. I propose to approve the amendments of the performance conditions of the long-term incentive arrangements as explained by Jeroen van der Veer and as set out in the notice for this meeting and on the special pages on our website.
Please vote now. The resolution is carried.

Herstructurering van het aandelenkapitaal

(Share capital restructuring)

20. Kapitaalvermindering ten aanzien van 4% cumulatief-preferente aandelen met terugbetaling en wijziging van de statuten van de Vennootschap

(20. Capital reduction with respect to 4% cumulative preference shares against repayment and amendment of the Company's Articles of Association)

Unilever attaches great value to good corporate governance. In so far as is possible and practicable our arrangements comply with the Dutch corporate governance code. Our share capital includes 4%, 6% and 7% cumulative preference shares issued between 1927 and 1964. These shares represent approximately 0,4 % of the issued and outstanding share capital in terms of economic value, whilst granting the holders thereof approximately 30 % of the voting rights in our shareholders' meeting. This is caused by a provision of Dutch company law that voting rights are based on the nominal value of a share. We propose to cancel our 4% cumulative preference shares and seek your authorisation to buy back our 6% and 7% cumulative preference shares because we believe that these actions will strengthen the link between

economic interest and voting rights for Unilever N.V. shareholders and move it towards the principle of one share, one vote.

P. Polman: We currently intend to implement the buy back of our 6% and 7% cumulative preference shares by way of a public offer, to be run in parallel with the proposed cancellation of the 4% Unilever N.V. cumulative preference shares. We emphasise that at this point there is no certainty about the execution of these proposals or on the timing thereof. There are actually two agenda items, agenda item 20 will actually cover the cancellation of the 4% cumulative preference shares against repayment. To facilitate the cancellation of the 4% cumulative preference shares against repayment we need to amend the Articles of Association. Upon cancellation, holders would receive a cash payment of a little more than € 45,- for each 4% Unilever N.V. cumulative preference share as provided in the Unilever N.V. articles of association. The cancellation of the four-percent Unilever N.V. preference shares will result in a total cash consideration for the company in the region of 35 million euro. Unilever N.V. will also pay the dividend accrued until the moment of cancellation. The second agenda item, item 21, actually confirms the authorisation we are asking you to purchase the 6% cumulative preference shares at a price of € 575,50 and the 7% cumulative preference shares at a price of € 671,40 pro share. If all the holders of the 6% and 7% Unilever N.V. preference shares would tender their shares this could result in a further cash outlay for the company of a maximum of 120 million euro, including all the accrued dividends.

Voorzitter: Before I invite general questions on these two resolutions I have received notification from certain of the preference shareholders that they would like to briefly address the meeting through their representative, Mr Jitta.

Mr M.W. Josephus Jitta: Ik ben advocaat in Amsterdam en ik spreek namens ING, ASR en Aegon, degenen waarvan u in het jaarverslag kunt zien dat die de meeste, zo niet bijna alle preferente aandelen houden, de financierings preferente aandelen. Zij beschouwen zich alle drie als lange termijn aandeelhouders in uw vennootschap. ING en Aegon zijn dat zelfs al decennia lang. Voor hen is het moeilijk en zelfs onmogelijk om de voorstellen zoals die hier gedaan worden, te steunen en zij zullen straks ook tegen beide voorstellen, 20 en 21, stemmen. Niet alleen dat, maar misschien belangrijker nog, ook zullen zij hun preferente aandelen de 6% en 7%

aandelen niet aanbieden ter inkoop wanneer het openbare bod op die aandelen wordt gedaan. Ze hebben er wel de behoefte aan om ook in dit gremium kort toe te lichten waarom zij niet in staat zijn en ook niet bereid zijn op dit moment om op dit voorstel zoals dat hier gedaan wordt in te gaan. De 6% en 7% aandelen hebben een onbepaalde looptijd, ze zijn eeuwigdurend. Voor de uitgifte en dat geldt voor de 6 en 7-procents aandelen is niet bepaald dat die ingetrokken zouden kunnen worden. U hebt daarvoor de medewerking nodig van de betrokken aandeelhouders. Die medewerking willen zij en kunnen zij niet geven, ook niet in het belang van degenen waarvoor zij staan. Want u moet zich realiseren, die aandelen vertegenwoordigen een waarde in de dekkingsgraad en de lange termijn dekkingsinstrument van langlopende verplichtingen van deze instellingen jegens verzekerden en gepensioneerden. De waarde die straks in het voorstel tot inkoop, agendapunt 21, wordt toegekend aan die aandelen is alleen gebaseerd op de obligatiewaarde. U hebt het in uw brief als chairman ook geschreven, de toelichting geeft dat ook aan, wat de wijze van berekening van de waarde, het bedrag wat u wilt betalen voor die aandelen. Dat is de obligatiewaarde, maar deze aandelen vertegenwoordigen nog twee andere opzichten een duidelijke waarde voor de betrokken aandeelhouders. In de eerste plaats en zeker niet het onbelangrijkste maken deze aandelen het hen mogelijk om de deelnemersvrijstelling te genieten, en dat betekent dat in feite de waardegroei en de dividenden voor hen onbelast zijn. Dat betekent ook dat de obligatiewaarde die leidt tot een belaste inkomsten voor de houder daarvan, geen goede grondslag is, misschien wel voor u om te betalen, ik kom daar nog op terug, maar zeker niet voor hen om afstand te doen van hun aandelen. Dat is de ene component die er niet in verdisconteerd is. De andere component die er niet in verdisconteerd is, is de waarde van het stemrecht. Het klinkt misschien weinig elegant en weinig fraai maar ook stemrecht heeft een waarde en de verzekerden van deze verzekeraars en de gepensioneerden die zouden het niet op prijs stellen als zij om niet een vermogenswaarde zouden opgeven die in feite de dekking van hun belangen vormt. Ik laat de aandeelhouders even buiten beschouwing, daar gaat het niet over. Maar ook het zeggenschapsrecht vertegenwoordigt een waarde en dat vinden wij niet terug in het voorstel zoals het gedaan wordt. Dat betekent dat zij straks tegen zullen stemmen, zowel tegen het voorstel tot intrekking van de 4% preferente aandelen. Ook zullen zij tegen de 6% en 7% procent voorstellen stemmen. Beide voorstellen zullen wel aangenomen worden. Maar in ieder geval en dat is het belangrijkste, dat u en onze medeaandeelhouders weten dat wij niet in

zullen gaan op het voorstel om de aandelen in te kopen. Bij Unilever zelf zit nog een voordeel in als er geherfinancierd wordt met vreemd vermogen want dat is per slotte is een fiscaal aftrekbare last. ING, Aegon en ASR beschouwen zich als lange termijn aandeelhouders en ook als loyale lange termijn aandeelhouders. Zij hopen dat nog lang te kunnen blijven en hopen uit deze impasse, we praten al lang met Unilever hierover, te kunnen komen zodat we met elkaar nog vele jaren als aandeelhouders en vennootschap een gezonde toekomst tegemoet kunnen gaan.

P. Polman: Dank meneer Jitta voor uw uitleg over de posities van Aegon, ASR en ING. We hebben duidelijk begrepen wat u zegt en we hebben begrip voor het feit dat u recht hebt op andere meningen natuurlijk, aangezien u de houder bent van die preferente aandelen. We stellen het ook erg op prijs dat Aegon en ASR en ING aandeelhouders zijn die lange termijn aandeelhouders zijn en het beleid van het bedrijf steunen, maar dat kan ook gebeuren met normale aandelen. Maar we stellen het zeker op prijs dat u lange termijn en loyale aandeelhouder bent zoals u zegt. Wat we hier voorstellen is om heel duidelijk te zijn voor iedereen hier in de zaal, is een onbalans die in de loop van de tijd is ontstaan in de kapitaalstructuur van Unilever weg te werken. De preferente aandelen hebben in feite een disproportioneel stemrecht gekregen. Je praat over 0,4 % van de aandelen die 30 % van het stemrecht hebben. En u als aandeelhouders heeft duidelijk gezegd dat dit niet meer in lijn is met goede corporate governance. Wij denken dat de kritiek tot zekere hoogte terecht is. Daarom doen wij dit voorstel. Dit voorstel is bedoeld om de disproportionele stemrechten van de preferente aandelen te verminderen en het verband tussen het economisch belang en het stemrecht te versterken, dichterbij wat je in het Engels noemt one share, one vote. Dat is duidelijk goede corporate governance. Als ik de heer Jitta beluister gaat het met name om de prijs die hij zegt dat die preferente aandelen waard zijn en hij vindt dat het aanbod dat gedaan is, niet genoeg is. Wij zijn ervan overtuigd dat de waarde die wij toekennen aan de preferente aandelen niet alleen juist is maar dat die ook fair en redelijk is. Wij hebben ruimschoots advies gevraagd, financieel advies van onze eigen adviseurs, van externe adviseurs zoals Deutsche Bank, en we moeten natuurlijk zoals u als aandeelhouders begrijpt, ook de juiste balans weten te vinden tussen onze normale aandeelhouders en de aandeelhouders van die andere diverse aandelenklassen. Want u betaalt daar uiteindelijk als aandeelhouder van dit bedrijf de prijs voor. Een prijs die Unilever nu aanbiedt voor de preferente aandelen is een zeer aanzienlijke premie om eerlijk te zijn, boven de koers

waarop deze aandelen worden verhandeld. Wij blijven daarom heel duidelijk van mening dat de voorstellen die wij aan u doen, de juiste voorstellen zijn voor een goede corporate governance, de juiste voorstellen zijn voor uw bedrijf, maar nogmaals wij respecteren uw opinie.

Mr M. Josephus Jitta: Het gaat niet alleen om de prijs. De prijs is een van de componenten, maar het gaat ook om de deelnemingsvrijstelling die verloren dreigt te gaan. Juist deze fiscale faciliteit is zo belangrijk en ook voor hen medebepalend dat ze aandeelhouder kunnen zijn en willen zijn. Want ook zij moeten kijken naar rendement voor hun beleggers en gepensioneerden en verzekerden. Alleen in die situatie zijn zij in staat lange termijn aandeelhouders in Unilever te blijven. Dus het is erg in uw belang dat ze tegenstemmen, als ik het zo eerlijk mag zeggen. Wij onderkennen natuurlijk dat er een zekere discrepantie zit gegroeid in de loop van de tijd, tussen stemrecht en de economische waarde die de aandelen vertegenwoordigen, en op zichzelf waren deze aandeelhouders bereid en blijven zij ook bereid constructief overleg te plegen om te kijken of er op een andere manier een oplossing gevonden kan worden, die zowel recht doet aan de waarde componenten die ik net genoemd heb als aan het belang van de deelnemersvrijstelling waaraan zij hechten, willen zij aandeelhouder kunnen blijven.

J.W.F. baron van Wassenaer: Het punt is dat op bladzijde 13 de tweede kolom, vrijwel onderaan, de volgende zin staat: het totaal aan iedere aandeelhouder te betalen bedrag zal per aandeelhouder in decimalen worden afgerond. Waarom niet gewoon het bedrag wat je zou mogen krijgen als je die 45,37802 vermenigvuldigt met het aantal aandelen wat je hebt.

G. Fehrenbach: Ik ben werkzaam bij PGGM Investment en spreek en stem vandaag namens onze klanten waaronder het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en daarnaast kan ik op dit agendapunt ook nog spreken namens de eerder door de heer Douma van MNServices genoemde partijen. Ook ik neem deze twee agendapunten nummer 20 en 21 samen en wij zijn verheugd met beide agendapunten omdat het een concreet voorstel is aan deze aandeelhoudersvergadering voor het opruimen van de preferente aandelen en met name het gewraakte stemrecht, het onevenredige stemrecht wat er aan verbonden is. Let wel, de preferente aandelen hebben grofweg een derde van de stemmen hier ter vergadering, ze hebben nog geen 0,5 % van

het kapitaal in deze vennootschap opgebracht. Wat ons betreft ontbreekt in het voorstel echter nog wel een machtiging tot de intrekking van de preferente aandelen. Met andere woorden, kunt u ook bevestigen dat na een succesvolle inkoop van deze preferente aandelen Unilever snel zal overgaan tot het intrekken en dat deze aandelen ook niet opnieuw worden uitgegeven. En dat u vervolgens op de zo snelst mogelijke termijn ook een aanvang zal nemen met het verder opruimen van de certificering. We zijn van mening dat de genoemde koopprijs van preferente aandelen alleszins redelijk is, zowel voor de preferente aandeelhouders enerzijds als de vennootschap en alle certificaathouders en overige aandeelhouders van Unilever anderzijds. Daarom roepen wij nogmaals de preferente aandeelhouders op net zoals we dat vorig jaar ook hebben gedaan om dat one share one vote principe wat vast is gelegd in de Nederlandse corporate governance code, goed te onderschrijven en dus constructief mee te werken aan een snelle opheffing van het onevenredige stemrecht dat aan deze preferente aandelen kleefte. Wij vragen dat met name voor de certificaathouders maar ook voor de overige aandeelhouders van deze onderneming. Wij hebben uiteraard het persbericht gisteren van Unilever gezien en nu ook de verklaringen gehoord van de preferente aandeelhouders. Dat is niet erg hoopgevend, vandaar nogmaals met klem de oproep. De stemverklaring is duidelijk, maar nogmaals: we willen er heel nadrukkelijk op wijzen dat het belang van alle certificaathouders hier heel erg zwaar meetelt en we willen ze graag nogmaals oproepen om constructief met dit bestuur te overleggen en snel met een oplossing te komen. Er zijn veel argumenten genoemd waarom de preferente aandeelhouders dat niet zouden willen op dit moment, het grootste belang is dat het gaat om het stemrecht wat er aan verbonden is en dat is de reden waarom wij nog met een Administratiekantoor zitten hier.

J. Schraven: Ik vertegenwoordig samen met mijn collega's van het bestuur het Administratiekantoor. De certificaathouders die wij vertegenwoordigen hebben niet alleen een belang bij een waardevermeerdering op de lange termijn in Unilever maar ook bij een goede corporate governance en gezonde vennootschappelijke verhoudingen. Wij zijn voorstander om het stemrecht zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met het economisch belang. Wij zijn door certificaathouders aangemoedigd om daarover met het bestuur van Unilever te spreken. Dat hebben we gedaan op verschillende gelegenheden en we zijn daarom blij dat het voorstel wordt gedaan zoals dat nu voorligt. Wij vinden de vergoeding voor de intrekking

van de 4% preferente aandelen en het maximum bedrag wat betaald zal worden als een koopprijs voor de 6% en 7% aandelen een verantwoord financieel offer voor de vennootschap en dus ook indirect voor de certificaathouders en wij zullen daarom voor beide voorstellen stemmen.

P. Beijersbergen: Namens de VEB wil ik ook aansluiten bij de eerdere sprekers, zo ook voor deze punten stemmen. Ik wil er wel aan toevoegen dat wij het eigenlijk een klein schandaal vinden hoe ING, ASR en Aegon zich in deze zaak opstellen en op deze wijze vasthouden aan een zeer ondemocratische situatie bij een zeer belangrijk beursgenoteerd Nederlands bedrijf.

Th.M.M. Swinkels: Het Administratiekantoor geef aan dat er overleg is geweest met certificaathouders, maar ik heb nimmer daar een oproep voor gezien.

Wat voor besprekingen hebben nu al plaats gevonden tussen het bestuur van het Administratiekantoor en het bestuur van de onderneming over het opheffen van het Administratiekantoor.

O. Ayodeji: U moet allemaal toejuichen dat men uiteindelijk niet alleen erkent maar ook toegeeft, dat er een discrepantie is tussen het economisch belang van de preferente aandelen en het stemrecht. Dat kan nu eindelijk gecorrigeerd worden. Ik zou iedereen willen verzoeken om hiervoor te stemmen.

G. Fehrenbach: De heer Jitta, vertegenwoordiger van de preferente aandeelhouders, heeft al aangegeven dat hij vermoedt dat deze twee voorstellen wel zullen worden aangenomen. Met het aantal stemmen wat het Administratiekantoor heeft kunnen we wel zeggen dat het gaat gebeuren, zeker omdat een groot aantal institutionele beleggers dat voorstel ook zal steunen. Wij zien hier een aandeelhoudersvergadering die zich geconfronteerd ziet met een aantal preferente aandeelhouders die gewoon hier verder geen werk van willen maken. Dus nogmaals die oproep om toch dat vennootschappelijke belang, want het gaat niet alleen om de certificaathouders, het gaat ook om de vereenvoudiging van de structuur van Unilever, heel nadrukkelijk mee te nemen.

P. Polman: Iedereen heeft de mogelijkheid gehad om zijn redenen naar voren te brengen en het is duidelijk dat u de prijs redelijk vindt. Het is

natuurlijk ook een kwestie van goede corporate governance, iets wat belangrijk is voor alle bedrijven, en ook voor financial institutes, dat is duidelijk. Ik was erg tevreden om te horen dat het Administratiekantoor daar ook voor stemt, voorstander is van het gelijke stemrecht. Het Administratiekantoor heeft ook andere verantwoordelijkheden. De zaak van het bestaan of het niet bestaan van het Administratiekantoor is onafhankelijk van wat we nu voorstellen. Het voorstel van de 4% procent preferente aandelen betreft een intrekking. De 6 % en 7% preferente aandelen zullen na inkoop niet opnieuw worden uitgegeven en zullen na inkoop worden ingetrokken. Dan de afronding: de preferente aandelen hadden een nominale waarde in guldens. Bij de omzetting naar de euro kregen zij cijfers achter de komma. Ook telt mee hoeveel dividend is geaccumuleerd op het moment dat de aandelen worden ingetrokken. Vandaar ons voorstel van de afronding.

De kwestie van de preferente aandelen is volledig onafhankelijk van het Administratiekantoor. Het Administratiekantoor zelf kan niets doen, het zijn de aandeelhouders die de preferente aandelen houden die verantwoordelijk zijn om ze al dan niet in te leveren tegen de prijs die we voorstellen. U hebt gehoord wat het Administratiekantoor daarover gezegd heeft.

Th.M.M. Swinkels: Maar ik had gevraagd of er gesprekken zijn geweest tussen het Administratiekantoor en u als bestuur over deze materie

P. Polman: We hebben altijd een continue communicatie met het Administratiekantoor op het niveau van de CFO of het niveau van de CEO en ook op het niveau van de chairman en in die discussies komen alle thema's ter sprake.

Th.M.M. Swinkels: Is ook al een datum afgesproken van opheffing van het Administratiekantoor.

P. Polman: De discussies van het opheffen of niet van het Administratiekantoor is een kwestie die het best beantwoord kan worden als de inkoop van preferente aandelen is afgerond.

Th.M.M. Swinkels: Heeft het Administratiekantoor het afgelopen jaar een vergadering gehouden met zijn certificaathouders.

J. Schraven: Ik kan er heel kort op zijn. Meneer Swinkels, u bent van harte

uitgenodigd op de vergadering van certificaathouders die zal worden gehouden op 8 oktober van dit jaar. We hebben ook het afgelopen jaar een vergadering gehouden, en aangekondigd in kranten en ook op onze website. Nogmaals, u bent van harte welkom.

Voorzitter: I would like now to vote on those two resolutions. First it is agenda item number 20. I propose to approve the capital reduction with respect to the 4% cumulative preference shares against repayment and amendment of the Articles of Association as described in the Notice of Meeting. Please vote now.

The resolution is carried.

21. Machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van 6% cumulatief-preferente aandelen en 7% cumulatief-preferente aandelen (en certificaten daarvan) in het kapitaal van de Vennootschap

(21. Authorisation of the Board of Directors to purchase 6% cumulative preference shares and 7% cumulative preference shares and depositary receipts thereof in the share capital of the Company)

I propose to authorise the Board to purchase 6% cumulative preference shares and 7% cumulative preference shares and depositary receipts thereof in the share capital of Unilever N.V. as described in the Notice of Meeting. Please vote now.

The resolution is carried.

Vennootschappelijke aangelegenheden

(Corporate matters)

22. Machtiging van de Raad van Bestuur tot inkoop van gewone aandelen en certificaten daarvan in het kapitaal van de Vennootschap

(22. Authorisation of the Board of Directors to purchase ordinary shares and depositary receipts thereof in the share capital of the Company)

The next three resolutions appeared also last year and are standard resolutions concerning the authority to the Board to purchase shares, to reduce the capital through cancellation of shares and to issue shares. The resolution on agenda item 22 is sought to authorise the Board to purchase ordinary shares and depositary receipts thereof in the share capital of the

Company. Renewal of this authority is sought at the AGM each year and its passing is necessary to give the Company the flexibility to purchase its own shares. The authorisation will only be used when the Board of Directors consider that such purchases would increase earnings per share and would be in the best interest of the company and all shareholders generally.

J.W.F. baron van Wassenaer: Ik kom nog even terug op agendapunt 21. Het punt is namelijk de prijs van die 6% preferente aandelen: € 575,50, terwijl de beurskoers circa € 65,00 is.

M. Roovers: De beurskoers betreft de onderaandelen. De prijs die u genoemd heeft, die in de notice of meeting staat, betreft de aandelen zelf, waarbij 10 onderaandelen één aandeel vertegenwoordigen.

G. Fehrenbach: Het lijkt nu alsof er slechts 68 % heeft voorgestemd en ruim 31 % tegen. Dat komt uiteraard door de preferente aandelen die bijna een derde van de stemmen hebben. Zouden zij gewoon in kapitaalbreng hebben gestemd van nog geen 0,5 % dan was 99,5 % voor geweest. Dus dat wou ik even snel hierbij opgemerkt hebben.

Voorzitter: I try to fight myself back to resolution 22. I propose to authorise the Board to purchase ordinary shares and depositary receipts thereof in the share capital of the Company in accordance with the terms as described in the Notice of Meeting.

Please vote now. The resolution is carried.

23. Vermindering van het aandelenkapitaal met betrekking tot gewone aandelen en certificaten daarvan gehouden door de Vennootschap in haar eigen aandelenkapitaal

(23. Capital reduction with respect to ordinary shares and depositary receipts thereof held by the Company in its own share capital)

I propose to reduce the issued share capital of the Company with respect to ordinary shares and depositary receipts thereof held by the Company in its own share capital in accordance with the terms as described in the Notice of Meeting.

Please vote now. The resolution is carried.

24. Aanwijzing van de Raad van Bestuur als bevoegd orgaan tot de

uitgifte van aandelen

(24. Designation of the Board of Directors as the company body authorised in respect of the issue of shares in the Company)

I propose as set out in the Notice of Meeting to designate the Board as company body authorised in respect of the issue of shares in the Company. Please vote now. The resolution is carried.

25. Benoeming van de externe accountant belast met het onderzoek van de Jaarrekening over het boekjaar 2010

(25. Appointment of auditors charged with the auditing of the annual accounts for the 2010 financial year)

We want to propose that PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. be appointed to audit the annual accounts for the twenty-ten financial year.

O. Ayodeji: You have had these accountants as auditors for a number of years now. For how many more years do you expect to keep them.

Voorzitter: We take this decision year by year and it is just that they do an excellent job for us for the moment. We have not any sort of forecast how we are going to deal with this for the future more than we will make sure that we take that decision year by year. Then of course there is this balance and the audit committee is particularly indebted to advise the board how to deal with it and of course you always come to a situation where you perhaps use the same firm but different auditors. It is a different practice in different companies. This is taken diligently as a proposal every year.

I propose that PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. be appointed to audit the annual accounts for the twenty-ten financial year. Please vote now. The resolution is carried.

Diversen

(Miscellaneous)

26. Rondvraag en sluiting van de AvA

(26. Questions and close of meeting)

This brings me to the end of today's meeting. Are there any further questions?

J.C.R.Y. van Heekeren: In het verslag staat op bladzijde 145 een overzicht van de registered holdings van de public limited company. Maar kunt u, ook niet een dergelijk overzicht geven van de aandeelhouders van de N.V. Ik heb het al bij banken gevraagd maar die hebben er een hekel aan om dat klusje op te knappen.

Voorzitter: It is a good question and we do not have a good answer why they would not help us to do that, but we will go back to them and ask the question again.

That concludes our meeting today, thank you for your attention and your patience. I confirm that the final results will be announced to Euronext Amsterdam and displayed on our website. I look forward to meeting many of you next door, where as usual Unilever food and drinks will be served. We look forward to seeing you all at the 2011 AGM.