

Akte houdende proces-verbaal van de
Buitengewone Algemene Vergadering van
Aandeelhouders van
Unilever N.V.
d.d. 10 maart 2009
dossiernummer 2008.001614.01



Proces-verbaal van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van
Unilever N.V.

gehouden op negentwintig oktober tweeduizend acht te Rotterdam

Op negentwintig oktober tweeduizend acht om zestien uur heb ik, Mr Rudolf Jan _____
Cornelis van Helden, notaris te Amsterdam, _____
mij ten verzoeken van de Raad van Bestuur van de te Rotterdam gevestigde naamloze _____
vennootschap: **Unilever N.V.**, een naamloze vennootschap, met zetel te Rotterdam, _____
kantoorhoudende te Weena 455, 3013 AL Rotterdam, NV-nummer N.V.37.326, _____
ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken onder _____
nummer 24.051.830, bevonden op het hoofdkantoor van Unilever N.V. te Rotterdam, _____
Weena 455, teneinde te constateren hetgeen zal worden behandeld en besloten in de _____
Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van gemelde vennootschap, _____
hierna te noemen: de vennootschap dan wel Unilever. _____
de heer **Niels Michael Aage Treschow**, wonende SE-11426 Stockholm (Zweden), _____
Östermalmsgatan 46, geboren te Helsingborg (Zweden) op tweeëntwintig april _____
negentienhonderd drieënveertig, leidt als zodanig ingevolge artikel 31 van de statuten van _____
de vennootschap de vergadering. _____

Opening _____

Voorzitter: Good afternoon ladies and gentlemen and welcome to this Extraordinary _____
General Meeting of Unilever NV which has been convened for the sole purpose of electing _____
Paul Polman as an Executive Director of your company. This follows our formal _____
announcement made on the fourth day of September two thousand and eight that Patrick _____
Cescau will be retiring as our Group Chief Executive at the end of the year. He is being _____
succeeded by Paul Polman in that capacity following his appointment to the Boards of _____
Unilever PLC and Unilever N.V. as an Executive Director. A similar resolution was _____
proposed to shareholders of Unilever PLC at its General Meeting held yesterday in _____
London. The proposal was adopted. _____

Sitting with me here today, are David Simon, our Vice-Chairman and the Chairman of our _____
Nomination and Remuneration Committees, Patrick Cescau, our Group Chief Executive _____
and Sven Dumoulin, our Company Secretary. Some of the other Board members are sitting _____
in the front row, as well as Paul Polman who joined us on the first of this month. _____
At this point, I would like to hand over to our Secretary, Sven Dumoulin, to say a few _____
words about the registration process. As you might remember, it did not work well at the _____
annual general meeting earlier this year. _____

S. Dumoulin: Dank u voorzitter. Dames en heren, u herinnert zich wellicht dat het _____
registratieproces van de aandeelhoudersvergadering afgelopen mei niet soepel verliep. _____



Hierdoor startte de vergadering een half uur later. Wij hebben het proces geëvalueerd en twee vergissingen geconstateerd. Daarbij moet ik beklemtonen dat deze vergissingen geen enkele invloed hebben gehad op de uitkomst van de stemmingen in de vergadering. In de eerste plaats geven wij elk jaar de percentages van de stemmen die ter vergadering kunnen worden uitgebracht door enerzijds de gewone aandeelhouders en certificaathouders en anderzijds preferente aandeelhouders en tenslotte het Administratiekantoor. Bij het maken van dat staatje zijn per ongeluk preferente aandelen van één grote partij aangemerkt als gewone aandelen. Daardoor hebben wij abusievelijk gemeld dat de gewone aandeelhouders in die vergadering tweeënveertig procent (42%) van de stemmen hielden en de preferente aandeelhouders éénentwintig procent (21%). Dat had moeten zijn negentwintig procent (29%) en vierendertig procent (34%). Wij hebben dat gecorrigeerd in het verslag van de vergadering dat op onze website staat. Ten tweede zijn aan het Administratiekantoor zevenhonderd miljoen (700.000.000) stemmen toegekend en dat hadden er honderd vijftig miljoen (150.000.000) meer moeten zijn. Bij het berekenen van de stemmen van het Administratiekantoor zijn abusievelijk gewone aandelen voor certificaten gehouden.

Nogmaals, voor de uitslag van de stemming heeft het geen gevolgen gehad. De besluiten zijn met grote meerderheid van stemmen genomen en dat blijft onverkort het geval. Een ander is gecontroleerd door Mr. R.J.C. van Helden, onze notaris vandaag. Het is voor ons aanleiding geweest onze processen te verbeteren. Wij hebben het registratieproces weer in handen gegeven van de leverancier die wij daar tot voor afgelopen jaar voor gebruikten. Tevens hebben wij aan Mr. Van Helden als onafhankelijk notaris gevraagd om in de toekomst het registratie- en stemproces te bewaken. Hierdoor krijgen u en wij de controle dat dat proces goed verloopt. Kortom, twee vergissingen die geen invloed hebben gehad op de uitslag van de stemming maar die wij toch vandaag wilden melden. Hiervoor ons excuus. Wij denken evenwel dat wij goede maatregelen hebben genomen om deze vergissingen in de toekomst te voorkomen.

Voorzitter: Thank you Sven. Although we have included some information on Paul Polman in the Notice of the Meeting, I would just like to reiterate some of it to you. Paul was previously Executive Vice-President and Zone Director of the Americas at Nestlé SA, having joined that company in two thousand and six (2006) as its Chief Financial Officer. Prior to that, he had a twenty-six (26) year career in Proctor & Gamble, culminating as Group President Europe – a position he held from two thousand and one (2001) until two thousand and five (2005).

Paul is a great talent with significant international experience and has an excellent track record. We believe he has all the attributes necessary to build on Patrick Cescau's achievements. We are delighted that Paul has joined us and is willing to lead Unilever into the next stage of its development.



Before formally putting the resolution to you, I will take any questions you might have in relation to the appointment of Paul Polman.

If you have a question please raise your hand. I would also be very grateful if you could help us to start by giving me your name, your status as a shareholder or as a holder of depositary receipts, and then ask your question. May I have the first question please?

G. Fehrenbach: Ik ben werkzaam bij PGGM Investments en ik vertegenwoordig vandaag de volgende pensioenfondsen: Pensioenfonds Zorg en Welzijn, ABP, Robeco, Spoorwegpensioenfonds, Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer, Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven. Allereerst een woord van dank over de procedure rondom het stemmen op de aandeelhoudersvergadering eerder dit jaar. Dank voor de toelichting daarop en dat u daar zo open over bent. Voordat ik tot de vragen toekom een aantal opmerkingen. Allereerst wilde ik graag de waardering uitspreken aan de heer Cescau voor de wijze waarop hij de afgelopen jaren leiding heeft gegeven aan Unilever. Ik wens hem alle succes toe na zijn vertrek. Vervolgens zouden wij graag de heer Polman verwelkomen bij Unilever. Hij heeft een lange en indrukwekkende staat van dienst en wij verwachten dan ook dat hij een waardige opvolger zal zijn voor de heer Cescau. Tegelijkertijd zien wij dat hij in de huidige marktomstandigheden meteen op de proef zal worden gesteld. Het moge duidelijk zijn dat wij voor zijn benoeming zullen gaan stemmen, maar ik wens hem op voorhand veel succes toe. Dan terug naar de aandeelhoudersvergadering van eerder dit jaar. Bij de benoeming van de heer Lawrence tot CFO van Unilever hebben wij kanttekeningen geplaatst bij diens bezoldiging omdat er afspraken zijn gemaakt buiten het door de aandeelhouders goedgekeurde bezoldigingsbeleid. Gemakshalve verwijs ik naar de opmerkingen die wij in de aandeelhoudersvergadering hebben gemaakt.

Voorzover wij dat hebben kunnen beoordelen zijn deze afwijkende afspraken niet gemaakt bij de heer Polman en dat stemt ons tevreden. De toezegging in de aandeelhoudersvergadering van de voorzitter van de Remuneratiecommissie, de heer Simon, dat het een eenmalige afwijking betrof die geen precedentwerking zou hebben bij toekomstige benoemingen, is in ieder geval voor dit moment bewaarheid gebleken, dus daarvoor dank. Wij zijn tevreden dat de afspraken met de heer Polman binnen het bezoldigingsbeleid vallen. Wij zien dat in de bezoldiging van de heer Polman ook variabele componenten zitten die prestatie afhankelijk zijn. Dat brengt ons weer terug op de discussie die wij al lange tijd met Unilever voeren, namelijk dat naar onze mening de prestatiecriteria en met name het inzicht daarin en de rol die TSR speelt bij de prestatie maatstaf (het inzicht in de trading contribution als maatstaf) niet voldoende te herleiden zijn uit het jaarverslag. Mede gezien de recente ontwikkelingen in de markt, meen ik dat het des te belangrijker is om daarin inzicht te geven. Bovendien is het van eminent belang dat de variabele bezoldiging voldoende ambitieus, transparant en



verifieerbaar voor aandeelhouders is, met als ultieme remedie een claw back mogelijkheid voor de Raad van Commissarissen. Wij roepen Unilever en met name de Remuneratie Commissie nogmaals op het uiterste te doen om helder te rapporteren over de variabele beloning en met name de toekenning daarvan. Dan resten nog een aantal vragen rondom de bezoldiging: er wordt melding gemaakt van een claw back mogelijkheid bij de bezoldiging zoals die is toegekend. Wij gaan er echter van uit dat deze van toepassing is op alle prestatie gerelateerde bezoldigingscomponenten, dus inclusief de one off award van £ 750.000,- (zevenhonderd vijftig duizend) en de restricted share award van £ 2.000.000,- (twee miljoen). Verder zijn er pensioenafspraken gemaakt waarbij de defined contribution, de pensioenbijdrage, gerelateerd is aan het salaris. Wij gaan er van uit dat dat betrekking heeft op het basissalaris van £ 920.000,- (negenhonderd twintig duizend). Daarnaast wordt een percentage van zevenentwintig procent (27%) genoemd als bijdrage aan de defined contribution. Dat lijkt ons aan de hoge kant. U gaf aan dat er een component inzit voor compensatie van pensioenverliezen bij de vorige werkgever, maar wij zouden graag willen zien of dat stopt naarmate de compensatie is voltooid of dat die daarna doorloopt.

D. Simon: We are just continuing our discussion from the last annual general meetings. It is very good to be able to have these discussions on a regular basis. Your questions were based first of all on the performance criteria and the relationship with the results of the company. As you know performance criteria are an art form rather than a science, because each company finds itself a different position, in different stages in the cycle and in its career. Ours have been based formally (in terms of performance matrix) on underlying sales growth on the one hand and cash contribution (the real contribution of money to the company) on the other hand. The relationship between those two elements can never be scientific.

Both the Remuneration Committee and the Board are happy that the relationship between this matrix and the share performance are in alignment in as far as we can see over the period that you have blessed us with the last remuneration package that we put through. In other words our sales growth has been rising rather faster in the last two or three years than the norms that we have given to the marketplace (between two percent (2%) to five percent (5%) growth structure). Secondly, in cash contribution we have been less effective but effective enough in meeting the basic criteria that we were setting. The proof of the pudding from the market point of view is that we have moved from thirteenth (13th) position in the TSR ranking of the twenty-one (21) companies into the eighth (8th) position over the last three year period. In my view a progress, as you recognise, and thanks to the chief executive and his strategy. Over the last year we are in the top five, so there has been a noticeable improvement.

The claw back is over three years, £250,000 (two hundred and fifty thousand) per year, and would be instituted if in the worse case we came to disagreement about each others



suitability to remain each others partner. And that is, if I can put “it in the broadest terms” he might disagree with us, we might disagree with him. You never plan for failure but it is very unwise not to have thought about it. Just to be absolutely clear, we do not have a so-called claw back on elements of the fixed and variable remuneration in the pay package. If we did not get the performance, we would not pay. It is as simple as that. If we get the performance, we do pay. So there is no reason in our view to set a claw back. On the pension you were quite right. It is solely salary based. The twenty-seven percent (27%) is contribution based on the normal system for senior employees. There is no difference in Mr Polmans circumstances in the pension than for any other employee. The average rate in the UK for a chief executive is somewhere usually between thirty percent (30%) and thirty-four percent (34%), so effectively we are not out of the range. We are a little bit under the medium range in the UK. I did not check every country and every number but we are satisfied that that is an acceptable figure for a salary based contribution and fits within the scheme that we use for all senior employees.

G. Fehrenbach: Ik wil nog even terugkomen op de claw back. Als de cijfers er niet naar zijn en de prestatiecriteria niet worden gehaald, gaat u niet over tot uitbetaling. Dat is begrijpelijk. De claw back is er wat ons betreft voornamelijk voor die situaties dat als achteraf, en dat is niet ongebruikelijk gebleken in een aantal voorvallen, blijkt dat de cijfers waarop u zich heeft gebaseerd op het moment van de uitbetaling, niet juist bleken te zijn danwel dat er aanpassingen op zijn gepleegd. Er zijn genoeg voorvallen geweest waaruit blijkt dat ingrijpen achteraf niet mogelijk bleek te zijn. Vandaar onze vraag voor een claw back.

H. Rienks: Ik heb drie zeven procent (7%) preferente aandelen aangemeld voor deze vergadering. Ik zou het over een heel ander punt willen hebben. De heer Polman heeft gewerkt bij twee belangrijke concurrenten van Unilever, namelijk Nestlé en Procter en Gamble. Hij had daar hoge functies waarin hij kennis heeft genomen van allerlei niet openbare informatie betreffende die ondernemingen. Hij kent ongetwijfeld ook veel hooggeplaatste functionarissen bij die ondernemingen. Ik vraag mij af in hoeverre hij vrijelijk van die kennis en die informatie gebruik kan maken in zijn nieuwe functie bij Unilever of dat hij toch gehinderd wordt door anticoncurrentie bedingen.

Voorzitter: During the recruitment process we were of course concerned about the situation of various individuals that we were interviewing. Where were they coming from, what was their background, etcetera. We spent a lot of time trying to understand various people’s integrity. Of course that is not only by interviewing them but also by taking references and by listening to other people. I can assure you that this has been discussed at length within our Nominating Committee, with Paul himself and with the references we took. One only gets the highest marks on high integrity. And that was probably one of the key words that have been used in many of the references. That is most important to us: that



there is a very strong sense of integrity. I think that was also something that was referred to when Paul was leaving Procter and Gamble and went to Nestlé. There was no evidence and we have no worries whatsoever that this is not going to be handled in a very professional way. When I discussed this with senior management at Nestlé they expressed no worries whatsoever because of Paul's track record of being a person with the highest integrity.

P. Beijersbergen: Ik vertegenwoordig de Vereniging van Effectenbezitters en honderd vierenvijftig (154) certificaathouders met in totaal driehonderd zevenennegentig duizend drieëntachtig (397.083) certificaten van gewone aandelen en twee (2) certificaten van zeven procent cumulatief preferente aandelen. Ik wilde terugkomen op het antwoord dat u gaf op de vragen van de heer Fehrenbach. Ik heb nog steeds de indruk dat aandeelhouders niet meetbare en kwantitatieve criteria in handen hebben waarbij wij echt kunnen narekenen op basis waarvan de prestatiebeloning van de heer Polman gebaseerd zal zijn in het komend jaar. Verder denk ik dat het van belang is voor de heer Polman, hij zal het ongetwijfeld weten, dat hij gaat werken bij een bedrijf dat de zeggenschap van aandeelhouders beperkt door een systeem van certificering van aandelen.

Ik wil graag weten wat de heer Polman vindt van het systeem van certificering, en, nu de belangrijkste aandeelhouders van de cumulatief preferente aandelen aan het infuus liggen bij het Ministerie van Financiën, of er toch een opening zou moeten komen om een groot deel van deze stukken terug te kopen. Als zij al voor acht en vijf/tiende procent (8,5%) bij de Staat aankloppen, is daar volgens mij ruimte. Tot slot wilde ik terugkomen op een opmerking die u maakte in een interview in FEM Business van september tweeduizend acht (2008), namelijk dat er een goede basis is om de oude kracht van Unilever terug te brengen. Wij zouden graag horen wat die oude kracht van Unilever is en hoe u dat, nu u een maand bij het bedrijf in dienst bent, daar misschien kansen toe ziet en wat u daar als belangrijkste maatregelen voor zou willen treffen.

Voorzitter: Before I refer to David Simon if he has any more additions or comments to make regarding the performance criteria, I would like to say that Paul Polman joined us a month ago. I think we need to give him some time to develop ideas for the future of the company and to decide what he wants to do in certain areas. I hope you will respect and appreciate that we will come back on this at the Annual General Meeting when Paul is by then quite a number of months in position. By then of course, he knows the answers about what we are going to do in the future. If Paul wants to respond now that is fine, but I think we should give him a grace period when it comes to what he wants to do with Unilever.

D. Simon: I just repeat what I said before, that Mr Polman in exactly the same way as Patrick Cescau, will have a fixed salary and a variable bonus based on three levels of evaluation for us. One level will be the underlying sales growth of the company, one level will be the cash flow generated by the company and the third will be the leadership exhibited with the senior team. The long term share plan (GSIP) is also a variable award.



Variable to the performance of both the same underlying metrics, but also to the TSR position, in the total shareholder return, within the peer group of companies with which we are competing. Those criteria are not scientific. We can change them if we decided that there are more important things for the performance of the company and the performance of the share. We would inform you what the basic criteria are that we use for our variable reward structures, whether it is bonus or long term shares. But in the current marketplace we are not making any changes. It would be a strange time to change your basic structure of remuneration for the senior team.

P. de Koning: Ik vertegenwoordig het Bestuur van het Administratiekantoor van Unilever. Het bestuur was aangenaam verrast door de snelheid waarmee in de vacature Cescau is voorzien en door de kwaliteiten van de heer Polman. Wij steunen dan ook graag zijn benoeming. Om tijdig een antwoord te kunnen krijgen op vragen die bij het bestuur waren gerezen over de remuneratie van de heer Polman hadden wij een aantal vragen gesteld aan Unilever. Die zijn al voor deze vergadering beantwoord en die antwoorden waren voor ons voldoende. Die vragen zijn inmiddels ook hier in deze vergadering aan de orde geweest, dus daar hoef ik verder niet op in te gaan. Wat ik nog wel wil zeggen is dat wij onze bezwaren houden tegen de discretionaire bevoegdheden van de Remuneratiecommissie om onder bijzondere omstandigheden af te kunnen wijken van het GSIP 2007. Wij zijn blij dat in dit geval een afwijking niet nodig was, maar tegen toekomstige afwijkingen zullen wij onze bezwaren houden.

P. Polman: Het belangrijkste is om de komende twee à drie maanden de tijd te besteden om het bedrijf goed te leren kennen. Ik voel me absoluut vertrouwd met de dingen die Patrick heeft gedaan in de laatste drie à vier jaar. Hij heeft het bedrijf in een veel betere positie gebracht dan drie of vier jaar geleden en heeft een goede basis gelegd om op voort te bouwen. Het bedrijf heeft een sterke cultuur. De geschiedenis van dit bedrijf gaat terug tot negentienhonderd dertig (1930). Als je de voorgangers erbij neemt, zelfs nog langer. Bedrijven die zolang bestaan hebben ongetwijfeld moeilijke tijden gehad en makkelijke tijden. Het feit dat dit een bedrijf is dat veertig miljard (40.000.000.000,00) omzet heeft, honderd vijfenzeventig duizend (175.000) mensen te werk stelt, dertien (13) merken met meer dan één miljard omzet heeft, zegt toch wel iets. Wat het zegt is dat het een bedrijf is dat zaken doet volgens bepaalde waarden en principes. Die waarden en principes blijven voortleven. Dat is het belangrijkste. Die waarden moet je begrijpen voordat je daar op gaat bouwen en dat neemt wat tijd in beslag. Daarnaast moet je natuurlijk de business begrijpen. Wij gaan in de komende paar weken met Patrick op stap om de belangrijkste landen, en business units te zien en te begrijpen wat de situatie is. Ik ben nu een maand in het bedrijf. Ik heb bewondering voor wat Patrick heeft gedaan en ben hem daar onnoemelijk dankbaar voor. Ik weet namelijk zeker dat wij daar profijt van krijgen in de toekomst. Ik praat nu met zoveel mogelijk mensen om een oordeel te kunnen vormen. Begin volgend jaar



kunnen we dan een discussie in meer detail voeren . Ik dank u voor het vertrouwen in ieder geval. Ik zie duidelijk uit naar de uitdaging, ofschoon de tijd moeilijk is. Maar, om eerlijk te zijn, dat is het voor iedereen. Dit is de tijd waarin je de goeden van de gemiddelden kunt onderscheiden en dat is voor ons geen probleem, een goede uitdaging.

Voorzitter: As there are no further questions, let us now move to the formal resolution of the meeting, which is to appoint Mr P. Polman as a Director.

As we are voting electronically, I will ask our Secretary Sven Dumoulin to explain how this works.

Sven Dumoulin: Dank u voorzitter. Voor het stemmen maken wij gebruik van de handset die u bij binnenkomst op uw stoel hebt gevonden. Voor degenen die minder goed bekend zijn met dit systeem zal ik het kort uitleggen. Bij de registratie heeft u een witte plastic smartcard ontvangen die u in de handset kunt plaatsen zoals aangegeven op de slide achter mij. Als wij straks over het besluit gaan stemmen, zal de voorzitter zeggen: "Please, vote now" oftewel: "U kunt nu uw stem uitbrengen". Dat is het moment voor u om uw stem uit te brengen overeenkomstig uw voornemen waarbij u op het knopje één drukt ten faveure van de benoeming, knop twee als u tegen de benoeming zou willen stemmen en knop drie als u zich van stemming wenst te onthouden.

Ik maak u er op attent dat alleen de 'voor'- en 'tegen'-stemmen worden geteld en dat deze optelling zal uitkomen op honderd procent (100%). De reden daarvan is dat een onthouding van stem volgens de wet geen stem is en daarom geen deel uitmaakt van het resultaat; vanzelfsprekend laten wij wel het feitelijke aantal stemmen op het scherm zien. Als wij zo meteen gaan stemmen, zal dat met inbegrip zijn van de bij volmacht voor deze vergadering uitgebrachte stemmen. De resultaten zullen niet alleen in deze vergadering maar ook worden meegedeeld aan de beurs van Amsterdam en gepubliceerd worden op onze website.

Voordat ik het woord teruggeef aan de voorzitter, wil ik u graag melden hoe de stemverhouding in deze vergadering is. Aanwezig danwel vertegenwoordigd zijn aandelen met een totale nominale waarde van driehonderd éénendertig miljoen drieëntachtigduizend vierhonderd zeven euro (€ 331.083.407,00), goed voor twee miljard negenenzeventig miljoen tweehonderd éénenzeventig duizend tweehonderd tweënnegentig (2.069.271.292) stemmen, wat neerkomt op vijfentachtig en elf/honderdste procent (85,11%) van ons kapitaal.

Deze stemmen zijn als volgt verdeeld: achtentwintig en vijf/tiende procent (28,5%) van de stemmen kunnen worden uitgebracht door houders van gewone aandelen en certificaten, éénendertig procent (31%) door houders van preferente aandelen en certificaten daarvan en de resterende veertig en vijf/tiende procent (40,5%) door het Administratiekantoor.

Voorzitter: Accordingly, I now propose that Mr P Polman be appointed a Director of the Company. So using your handsets prepare to vote. Please vote now.



For: 2,058,761,216; (99.6%) _____

Against: 7,865,467; (0.4%) _____

Abstained: 2,644,340 _____

The resolution is carried. Congratulations, Paul. _____

As this will be the last opportunity for shareholders in Rotterdam, before Patrick formally hands over the baton to Paul at the end of this year, on behalf of the Board and _____ shareholders, I would like to record our thanks to Patrick Cescau. He has been a great _____ manager and leader of Unilever during a distinguished thirty-five (35) year career. We _____ should all be hugely grateful to him for his vision and leadership. He will be greatly _____ missed by all those of us who have had the very genuine pleasure of working with him. _____ Patrick, we thank you for all you have done for Unilever and for creating a firm foundation on which Paul can build. I am sure that the next stage of your life will prove to be as _____ fruitful and as enjoyable as your time at Unilever. We all wish you very well. _____

That concludes the meeting today so I thank you for your attention. See you again in May next year. _____

Van alhetwelk is opgemaakt dit proces-verbaal te Amsterdam op tien maart tweeduizend _____ negen. _____

A large, handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke that curves upwards at the right end.