

Tekst van de notulen van de op 15 april 2015 gehouden Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Koninklijke Ahold N.V. zoals opgenomen in een notariële akte van proces-verbaal, verleden voor Professor mr. Martin van Olffen, notaris te Amsterdam, op 3 juni 2015.

1. Opening

De voorzitter, president-commissaris de heer Jan Hommen, opent de vergadering en heet allen van harte welkom bij de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van Koninklijke Ahold N.V. Hij stelt vast dat aan alle wettelijke en statutaire voorwaarden is voldaan voor het houden van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Van deze vergadering zal een notarieel proces verbaal worden opgemaakt en ten behoeve daarvan zal ook een bandopname worden gemaakt. Deze vergadering zal op de website van de vennootschap live op het internet te volgen zijn via webcast. Deze webcast zal later, ook via de website, toegankelijk blijven.

De voorzitter geeft aan dat de informatie van de registratie van deze vergadering op dit ogenblik wordt verwerkt. Voordat er straks wordt gestemd, zal notaris van Olffen van De Brauw Blackstone Westbroek melden hoeveel aandeelhouders aanwezig of vertegenwoordigd zijn en hoeveel stemmen kunnen worden uitgebracht.

De informatie die de voorzitter nu tot zijn beschikking heeft, zijn de aantallen op de registratiedatum van achttien maart tweeduizendvijftien. Na beurs op die dag, was het uitstaande aantal aandelen achthonderdvijfentwintig miljoen zeshonderdzesenzestigduizend éénhonderdzesennegentig (825.666.196) gewone aandelen met even zovele stemmen en tweehonderdachtenzestig miljoen vierhonderdvijftienduizend éénhonderddrie (268.415.103) cumulatief preferente financieringsaandelen met daaraan verbonden vierenzeventig miljoen driehonderdtweeënzestigduizend negenhonderddrieënzestig stemmen (74.362.963). Dus negenhonderd miljoen negenentwintigduizend éénhonderdnegenenvijftig (900.029.159) stemmen in totaal.

Conform het bepaalde in de Corporate Governance Code is de externe accountant van de vennootschap PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. vandaag ook aanwezig. Namens PricewaterhouseCoopers zijn dat de heren Peter van Mierlo en de heer Dennis van Ameijden. Zij kunnen, zoals bekend, uitsluitend vragen beantwoorden ten aanzien van de verklaring bij de jaarrekening. De gehele Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen zijn aanwezig. Aandeelhouders die de Nederlandse taal niet machtig zijn, kunnen hun vragen in het Engels stellen. Er is een simultane vertaling die via de daartoe uitgereikte hoofdtelefoons beschikbaar is in het Engels (voor het Nederlandse gedeelte van deze vergadering) en in het Nederlands (voor het Engelstalige gedeelte). De voorzitter vraagt of ieder zijn mobiele telefoon wil uitschakelen. Het is niet toegestaan om filmbeelden dan wel geluidsopnamen te maken in deze zaal gedurende de vergadering.

Hiermee is de opening gedaan. De voorzitter gaat over tot de behandeling van de agenda van deze vergadering. De agenda is op vier maart tweeduizendvijftien gepubliceerd op de website van Ahold. Zoals de aanwezigen op de website hebben kunnen zien, is agendapunt 12b nadien

ingetrokken. Agendapunt 12b heeft betrekking op een voorstel tot wijziging van de statuten, onder andere ten aanzien van de regeling bij belet en ontstentenis van een lid van de Raad van Bestuur. Aangezien er ten aanzien van dat onderdeel wat onduidelijkheid blijft bestaan en het agendapunt bovendien geen haast heeft, is besloten dit vandaag van de agenda af te halen en dus niet in stemming te brengen.

- 2. Verslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2014**
- 3. Toelichting op het reserverings- en dividendbeleid**
- 4. Uitleg van de implementatie van het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur**
- 5. Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2014**
- 6. Voorstel tot vaststelling dividend over het boekjaar 2014**

Omdat de agendapunten 2 tot en met 6 erg verweven zijn, zullen de presentaties deze agendapunten samen behandelen. Als eerste zal CEO Dick Boer zijn verslag over tweeduizendveertien toelichten, gevolgd door Jeff Carr die dan de cijfers over tweeduizendveertien, het reserverings- en het dividendbeleid, en het dividendvoorstel voor tweeduizendveertien zal toelichten. Ten slotte zal Rob van den Bergh, commissaris en voorzitter van de Remuneratiecommissie, een toelichting geven op het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur. Het beloningsbeleid komt ook later nog een keer aan de orde, bij agendapunt 11 waar het gaat om het voorstel tot aanpassing van een element van de beloning van de CEO. Na de volgende presentaties zal de voorzitter de gelegenheid geven om vragen te stellen over de agendapunten 2 tot en met 6. Daarna is er een stemming over de agendapunten 5 en 6. Dan volgt nu een video over de promises van Ahold, waarna de voorzitter het woord zal geven aan de heer Dick Boer, en daarna ook aan Jeff Carr (de CFO). De voorzitter vraagt om de video te starten.

De film wordt vertoond.

De heer Boer geeft vervolgens het volgende aan:

"Ik dacht dat dit een heel mooi overzicht is van wat Ahold het afgelopen jaar in ieder geval heeft laten zien en wat we doen om onze belofte elke dag weer waar te maken naar onze klanten. Welkom allen en bedankt voor uw aanwezigheid hier vandaag; zowel de mensen in de zaal als degenen die ons volgen via de webcast. Ik hoop dat u, net als ik geïnspireerd bent hierdoor. Graag neem ik onze aandeelhouders de komende twintig minuten mee langs de belangrijkste ontwikkelingen van Ahold in het afgelopen jaar. En we kijken kort vooruit naar tweeduizendvijftien.

Retail vandaag de dag is allesbehalve saai. Nog nooit veranderde de wereld in zo'n rap tempo. Dan heb ik het niet alleen over demografische veranderingen en technologische veranderingen, maar ook over veranderingen in koopgedrag en levensstijl. Elke dag verschijnen er berichten in de krant over onze branche, over onderwerpen van gezonde producten en etikettering van levensmiddelen tot online ontwikkelingen en prijzen. Of wellicht over moestuintjes (voor de Nederlanders onder ons). Het toont de stemming onder onze klanten bij de maatschappij, en die

staat centraal altijd centraal bij ons, zoals u weet. Bij Ahold voorzien we al meer dan éénhonderdvijfentwintig (125) jaar in de dagelijkse behoeften van onze klanten. Retail zit in ons bloed en verandering zit in ons DNA. Dankzij onze Reshaping Retail strategie kunnen we inspelen op alle trends en bedienen we de klant van vandaag en morgen met onze omnichannel aanpak en maakt Ahold van boodschappen doen een geheel nieuwe beleving. Klanten kunnen winkelen waar en wanneer en hoe ze dat zelf willen. In de supermarkt. Online. Ze kunnen hun boodschappen thuis laten bezorgen of pikken ze op bij een afhaalpunt. We willen hen de producten bieden die ze zoeken en hen weloverwogen keuzen laten maken. Velen van u zijn al lange tijd aandeelhouder en het doet me goed dat ik vandaag ook weer zoveel bekende gezichten zie. Onze strategische belofte Beter voor de Klant en Beter voor de Medewerker en Beter voor de Buur zijn dan ook geen verrassing meer voor de meesten van u. We maken onze beloften waar. Daardoor kunnen we onze klanten, medewerkers en buurten nog beter van dienst zijn. Elke dag weer.

Voordat ik inga op onze financiële prestaties, wil ik eerst een blik werpen op de economische omstandigheden. De meeste markten waarin wij actief zijn, lieten in tweeduizendveertien enige verbetering zien. Amerika wat meer dan Europa. De werkgelegenheidscijfers in Amerika verbeterden en ook de koopkracht trok daar aan, mede dankzij de lage brandstofprijzen. En ook in Nederland zagen we enige positieve signalen in het vierde kwartaal. De economie groeide, gesteund door met name export en investeringen. Meer recent hebben we hier ook een verbetering gezien in het consumentenvertrouwen. Natuurlijk is dat goed nieuws: zowel voor onze klanten als voor ons. Maar het herstel is nog pril. Dat is een reden temeer om vast te houden aan ons succesvolle Simplicity Programma dat gericht is op zowel kosten als efficiencyverbeteringen. Daardoor kunnen we doorgaan met investeren in waar onze klanten om vragen: de beste kwaliteit, redelijke prijzen, innovatieve producten en diensten, inspirerende prettige winkelformules, en een naadloos onmichannel aanbod.

Dan kort iets over onze financiële prestaties. Jeff zal die meer in detail gaan toelichten. Ik kan u melden dat onze inspanningen in tweeduizendveertien hebben geleid tot een verbetering in de omzetontwikkeling gedurende het jaar. De netto omzet over het hele jaar bedroeg bijna drieëndertig miljard euro (EUR 33.000.000.000,-), een stijging van acht/tiende procent (0,8%) tegen constante wisselkoersen. En die stijging kan onder andere worden toegeschreven aan een positieve omzetontwikkeling in het vierde kwartaal in Amerika en een sterke decembermaand in Nederland. In onze online activiteiten realiseerden we een dubbelcijferige groei. Die zijn nu goed voor bijna vier procent (4%) van de netto omzet; een stijging van ruim drie procent (3%) ten opzichte van tweeduizenddertien. Onze online consumentenomzet bedroeg vorig jaar alleen een miljard vierhonderd miljoen euro (EUR 1.400.000.000,-) wereldwijd. Onze onderliggende operationele marge nam, mede als gevolg van investeringen in onze klantenpropositie (bijvoorbeeld bij onze winkels in Amerika), af van vier twee/tiende procent (4,2%) in tweeduizenddertien tot drie negen/tiende procent (3,9%) in tweeduizendveertien. Ik refereerde al aan ons Simplicity Programma. Tussen tweeduizendtwaalf en tweeduizendveertien leverde ons dat besparingen van achthonderdvijfenzestig miljoen euro (EUR 865.000.000,-). En we denken dit jaar nog eens driehonderdvijftig miljoen euro (EUR 350.000.000,-) te kunnen besparen. Mede daardoor, door deze discipline op kosten,

konden we opnieuw investeren in onze bedrijfsonderdelen en kanalen. Ik ga zo meteen wat dieper in op wat we allemaal gedaan hebben.

Ook in 2014 hebben we weer een goede vrije kasstroom gerealiseerd: ruim een miljard euro (EUR 1.000.000.000,--). Op grond hiervan, en gezien ons vertrouwen in de Reshaping Retail Strategie, zijn we een nieuw aandeleninkoopprogramma gestart van vijfhonderd miljoen euro (EUR 500.000.000,--). Het programma wordt de komende twaalf maanden uitgevoerd. Ook stellen we u vandaag voor het dividend te verhogen naar achtenveertig eurocent (EUR 0,48) per aandeel.

Ik neem u nu mee langs een aantal van onze investeringen, waarmee we uitvoering geven aan onze belofte Beter voor de Klant. Eén van de belangrijkste investeringsgebieden is uiteraard ons omnichannel aanbod. Niemand is beter in staat om onze klanten een naadloze combinatie van online en offline winkelen te bieden dan wij. Ahold heeft wereldwijd bijna drieduizend tweehonderd (3.200) winkels. Daarnaast zijn we ook nog een keer de grootste online retailer van Nederland met bol.com en ah.nl als marktleiders. En Peapod is de grootste online food retailer in Amerika. Albert Heijn online groeit sterker dan ooit tevoren en sinds kort zijn we ook actief op de Belgische markt. Ons aanbod is vorig jaar bijna verdrievoudigd: van negenduizend (9.000) producten tot wel vijftienduizend (25.000) producten in tweeduizendveertien. Nederlandse consumenten bijvoorbeeld, hebben nu ook toegang tot ongeveer achthonderd (800) Belgische producten die we online verkopen. In Amerika hebben we in New Jersey een nieuw distributiecentrum geopend waardoor Peapod nog meer klanten in de grote regio in en om New York van dienst kan zijn. En bol.com realiseerde in tweeduizendveertien een recordomzet van ongeveer zeshonderdtachtig miljoen euro (EUR 680.000.000,--). Verkooppartners (dat zijn bedrijven die hun producten via de website van bol.com verkopen) waren samen goed voor een omzet van meer dan éénhonderd miljoen euro (EUR 100.000.000,--) over een periode van twaalf maanden. Door de deuren open te stellen (zo kan je dat online bijna zien) heeft bol.com nu een assortiment van ruim negen miljoen (9.000.000) artikelen door andere retailers de mogelijkheid te geven om hun producten op onze website te verkopen.

We moeten aan de andere kant niet vergeten dat de meeste klanten elke dag hun boodschappen nog steeds doen in onze winkels. Die winkels blijven uiteraard cruciaal voor onze onderneming. Daarom investeerden we de afgelopen jaren gemiddeld tussen de achthonderd miljoen euro (EUR 800.000.000,--) en negenhonderd miljoen euro (EUR 900.000.000,--) om onze klanten een nog betere winkelervaring te bieden. Onze supermarkten hebben altijd een integraal onderdeel gevormd van hun buurten. Het is de omgeving waar we onze klanten persoonlijk ontmoeten. In onze winkels kunnen we hen inspireren. Maar ook buiten onze winkels zien we voor onszelf een rol. Zo proberen we door eigen initiatieven of door ons aan te sluiten bij gerespecteerde doelen bij te dragen aan een beter welzijn voor de mensen in hun buurt.

In Amerika hebben we in tweeduizendveertien grote stappen gezet. We behoren daar tot de vijf grootste supermarktbedrijven van het land en we zijn marktleider in het merendeel van onze regio's. Maar we wilden nog beter worden. Daar heeft ons team, geleid door James McCann een plan gemaakt om ons meer te onderscheiden van onze concurrenten: zowel op prijs, op kwaliteit,

als op service. Het is echt een allesomvattend programma. Het behelst veel meer dan alleen prijsverlaging. Het houdt in dat we anders communiceren over onze prijzen, dat we onze producten beter aanbieden en anders aanbieden en uitstellen. En bovendien krijgen onze medewerkers trainingen om onze klanten beter te adviseren. Het gaat heel nadrukkelijk ook over de kwaliteit van onze producten. U hebt dat kunnen zien in het filmpje. We betalen het programma in Amerika grotendeels uit de al eerder genoemde Simplicity besparingen. We hebben de eerste fase van dit plan inmiddels uitgerold naar vrijwel al onze winkels, met een bemoedigend resultaat in termen van omzetgroei in de afgelopen kwartalen.

In Nederland is onze uitgebreide en vernieuwde Albert Heijn XL winkel in Eindhoven een heel mooi voorbeeld van hoe we zowel onze klanten als ons personeel proberen te inspireren. De winkel richt zich in het bijzonder op vers en gezond eten voor iedereen. Betaalbare producten. Sommige concepten die we in Eindhoven hebben geïntroduceerd, gaan we ook toepassen in andere winkels. De XL winkel in Eindhoven is trouwens ook van wereldklasse als je kijkt naar energiezuinigheid. Ik wil u een korte impressie geven met de volgende video."

De film wordt vertoond.

De heer Boer vervolgt zijn presentatie en geeft het volgende aan:

"Onze Nederlandse drogisterijketen Etos is vorige maand nog verkozen tot de beste drogisterij van het land. Maar liefst voor de vijfde keer. De klanten kozen Etos als nummer één op het punt van het allervriendelijkste personeel; een erkenning voor het harde werk van onze teams. En Gall & Gall was in staat om in een moeilijke markt te groeien en marktaandeel te winnen dankzij een modern en onderscheidend aanbod.

In België liggen we goed op schema met onze doelstelling om vijftig (50) winkels te hebben in tweeduizendzestien. En Albert Heijn blijft heel populair bij Belgische klanten. Ze hebben ons opnieuw gekozen tot beste supermarkt van België. Dat was overigens ook nog voordat we daar startten met Albert Heijn online, een paar weken terug. Voor de duidelijkheid: bol.com is al enkele jaren heel actief op de Belgische markt met enorme groeicijfers.

Tot slot Tsjechië waar we vorig jaar de winkels van Spar hebben overgenomen. Het is echt een transformatie voor onze onderneming in Tsjechië, waarbij Ahold in één keer één van de belangrijkste spelers in het land is geworden. We zijn met meer dan zeventienduizend (17.000) medewerkers nu meteen ook één van de grootste werkgevers in het land. Onze teams hebben enkele weken terug dit enorme project, de integratie van Spar winkels in de Albert formule, binnen zeven maanden na afronding van de transactie in augustus helemaal voltooid.

En naast deze grote meer strategische investering hebben we recentelijk zowel online als offline ons assortiment uitgebreid met een aantal mooie toevoegingen. Als ik een greep mag doen uit mijn persoonlijke favorieten. In vele van de Amerikaanse winkels zijn we bezig met vernieuwde groente- en fruitafdelingen, met nieuwe en gezonde producten, en met biologische producten. Na een geslaagde start gaan we daar deze afdelingen dit jaar en volgend jaar naar nog meer winkels uitrollen. Het versassortiment van lokale leveranciers bijvoorbeeld van onze winkels in Tsjechië is een andere favoriet. U kunt denken aan vers brood van lokale bakkers en groenten en fruit van lokale boeren. Laat ik als laatste ons nieuwe Albert Heijn biologische merk noemen in Nederland.

We waren, al in negentienhonderdachtennegentig, de eerste supermarkt met een eigen biologisch merk. En met ons nieuwe merk, het herlanceren van Albert Heijn Biologisch, bouwen we het aanbod nog verder uit. Om de heer Heijn hier toch maar even te citeren, heb ik de mooie zin: 'we stellen er eer in om met zulke zaken het eerst te komen'. Dat is een mooi statement van tientallen jaren terug. Albert Heijn verkoopt vandaag de dag de meeste duurzame producten van alle reguliere supermarkten in Nederland. Ons totale aanbod van biologische producten is zo groot, dat we er een hele winkel mee kunnen vullen. En dat hebben we een paar weken geleden ook gedaan. De éénuizend tweehonderd (1.200) producten hebben we in een pop up store in Amsterdam samengebracht en verkocht aan onze klanten om zo aandacht te vragen voor biologische producten in Nederland.

Beter voor de Klant is een belofte die strategisch gezien voor ons van cruciaal belang is. Dat begrijpt u wel. Bij alles wat we doen, staat tenslotte de klant centraal. Maar we hebben ook een belofte gedaan aan onze medewerkers en aan de buurten waarin we actief zijn. We zijn heel trots op onze tweehonderdzevenentwintigduizend (227.000) medewerkers. De kracht van een onderneming als de onze, is gebouwd op de relatie met de klanten. En het zijn onze medewerkers die die elke dag weer onderhouden en voor ons de bijzondere ervaring kunnen maken voor u als klant. Ze verdienen dan ook een werkomgeving gebaseerd op eerlijkheid en wederzijds respect met volop kansen om voor het eerst werkervaring op te doen of misschien wel een mooie carrière op te bouwen. We willen onze medewerkers, overal waar we actief zijn, marktconforme beloningen en secundaire arbeidsvoorwaarden bieden. Zoals u weet is het grootste deel van onze medewerkers in Amerika aangesloten bij een vakbond. Bijna al onze medewerkers in Nederland vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst. Wij respecteren en beschermen de rechten van onze medewerkers, inclusief het recht om lid te worden van een vakbond. We werken constructief samen met vakbondsvertegenwoordigers. Ahold is een sociaal bedrijf en daarmee kijken we verder dan onze eigen winkels. We willen onze klanten producten bieden die op een eerlijke manier en onder goede omstandigheden zijn geproduceerd, met respect voor mens, dier en milieu. We toetsen onze leveranciers voortdurend aan onze standaarden die eisen dat ze hun medewerkers goed en met respect behandelen en fatsoenlijk belonen. Tijdens deze vergaderingen waren afgevaardigden van de Coalition of Immokalee Workers de afgelopen jaren aanwezig, zoals u weet. Inmiddels kan ik u melden dat we zeer productieve gesprekken gevoerd hebben met de Coalition of Immokalee Workers. We zullen deze voortzetten in de hoop dat we in de nabije toekomst met een positief bericht naar buiten toe kunnen treden.

In tweeduizendveertien telde ons medewerkersbetrokkenheidsonderzoek het hoogste aantal respondenten in drie jaar. Met tweehonderdzevenentwintigduizend (227.000) medewerkers, namen vier van de vijf collega's deel aan het onderzoek. Ik zal u in dit geval niet vermoeien door alle resultaten met u te gaan delen. Maar als ik er één element uit mag halen, dan is dat het cijfer van betrokkenheid van onze medewerkers. Dat steeg naar achtenzestig procent (68%). Dat is een prima resultaat voor een jaar waarin zo veel veranderde binnen onze onderneming. Graag deel ik een aantal voorbeelden met u van wat we gedaan hebben met onze medewerkers. Ik noemde al even dat we in Amerika een trainingsprogramma hebben opgezet om onze medewerkers dichterbij onze klant te brengen. De vaardigheden die ze hier opdoen, hebben een

positief effect op de tevredenheid van zowel onze klanten als onze medewerkers. Verder betrekken we onze mensen bij activiteiten rond onze duurzaamheidsstrategie. Dat noemen wij Responsible Retailing. In Amerika hebben we bijvoorbeeld een Green Captain Program waarin medewerkers aanvoerder zijn van hun collega's. Deze Green Captains speelden vorig jaar onder meer een belangrijke rol om medewerkers te stimuleren om het afval beter te scheiden. Ook in Tsjechië hebben we zo'n inspirerend initiatief. Onze teams daar zetten alles op alles om hun Albert tot de favoriete supermarkt van de buurt te maken. Ze zetten hun prestatie niet alleen af tegen onze eigen ambities, maar ook tegen die van de concurrenten. Ze beoordelen zichzelf dus echt helemaal vanuit het perspectief van de klant. Het is zeker een initiatief dat de teams met trots vervult, dat de cultuur in de winkels versterkt, en dat medewerkers het gevoel geeft gewaardeerd te worden. Zoals u zojuist in de video heeft gezien, creëren we in onze Albert Heijn winkels meer kansen voor medewerkers die extra ondersteuning nodig hebben en moeilijkheden ondervinden bij het betreden van de arbeidsmarkt. We hadden al de bekende Albert Heijn Huiswerkklassen voor middelbare scholieren. Maar in tweeduizendveertien hebben we ook besloten het totaal aantal jonge medewerkers met een arbeidsbeperking te verdrievoudigen van zeshonderd (600) op dit moment tot tweeduizend (2.000) eind tweeduizendzestien. Dit levert ook meteen weer nieuwe kansen op voor onze supermarktmanagers omdat we met deze ervaren managers kunnen inzetten op het coachen van deze specifieke groep jongeren. Ook dit is een voorbeeld van de rol die onze circa drieduizend tweehonderd (3.200) winkels spelen in de buurt. We zijn trots op onze belofte dat we ons elke dag inzetten om een betere buur te zijn.

Responsible Retailing zit in ons DNA. Net als verandering. Ik ben blij met de resultaten die we dit jaar hebben geboekt op het gebied van verantwoord ondernemen. Ik noem een paar belangrijke ontwikkelingen. Het aantal levensstijl gerelateerde aandoeningen neemt toe. De voedingsmiddelenindustrie wordt vaak gezien als onderdeel van een probleem en niet als onderdeel van de oplossing. Wij binnen Ahold zijn er stellig van overtuigd dat er een kans en op hetzelfde moment een verantwoordelijkheid is. Niet alleen om onze klanten gezondere keuzes te bieden, maar ook om ze te helpen te begrijpen welke keuzes ze maken als ze voor ons vak in de supermarkt staan. Zo hebben we bijvoorbeeld al honderdduizenden kinderen in Nederland kennis van voeding bijgebracht via ons schoolprogramma Ik Eet het Beter. We bieden onze klanten producten en diensten aan voor een gezonder eetpatroon in een gezondere levensstijl. De gezonde, verse en duurzame voeding beschikbaar maken en betaalbaar maken. Bijvoorbeeld met onze populaire huismerken zoals Nature's Promises in Amerika. En we willen een ruime keuze blijven bieden. In tweeduizendveertien hebben we ons aanbod gezonde producten uitgebreid met meer dan vijfhonderd (500) tot bijna negenduizend vijfhonderd (9.500) in totaal. We hebben daarnaast in Amerika in een aantal winkels diëtisten die klanten, terwijl ze boodschappen doen, van advies voorzien over de voeding.

Dankzij steeds betere technologie en met alle inzichten en input van al onze stakeholders, werken we voortdurend aan het beperken van onze impact op het milieu. Zo hebben de divisies van Ahold USA sinds tweeduizendelf vijfhonderdzevenenveertig miljoen (547.000.000) minder plastic draagtassen aan klanten verstrekt. Daarnaast zorgen LED-verlichting en milieuvriendelijke koelmiddelen in onze winkels en vrachtwagens op LNG voor de verdere vermindering van de CO₂-uitstoot ten opzichte van tweeduizendacht.

Zoals u net ook in de film zag, hebben vier jonge trainees van Ahold (de winnaars van de Young Ahold Best Idea Competitie) een pop-up restaurant geopend in Amsterdam, In Stock genaamd. Het is het eerste restaurant van Nederland dat voedselverspilling letterlijk op de kaart zet. In ons Responsible Retailing rapport van tweeduizendveertien, vindt u tal van andere voorbeelden waaruit u kunt afleiden dat Ahold echt vooruit loopt op de industrie. We zijn tevreden dat onze inspanningen wederom ook extern erkend zijn. Ahold is er voor de zesde opeenvolgende keer opgenomen in de Dow Jones Sustainability World Index. Onze score was beter dan vorig jaar en we zaten ver boven het gemiddelde van de bedrijven uit onze sector. We zijn ook voor het eerst opgenomen in de FTSE4Good Index in Londen.

We blijven werken aan het realiseren van onze doelstellingen en zoeken actief input van onze stakeholders. Op negen maart jongstleden heeft Albert Heijn onder het thema Samen Verduurzamen zestig (60) maatschappelijke organisaties bijgepraat over waar we staan. Daar zijn de resultaten en ook de dilemma's gedeeld. Er is input gevraagd voor onze vervolgstappen. Eind dit jaar lopen de huidige Responsible Retailing doelen van Ahold af. Wij leggen dus de laatste hand aan nieuwe ambities voor de volgende vijf jaar. Ik zie ernaar uit om deze in de tweede helft van dit jaar te gaan delen in Nederland en daarbuiten.

We hebben recent ook een aantal wisselingen in de top gehad. Allereerst hebben we twee nieuwe leden van het Executive Committee mogen verwelkomen. Jan Ernst de Groot is op een februari tweeduizendvijftien benoemd als Chief Legal Officer. En Wouter Kolk is onze nieuwe Algemeen Directeur van Albert Heijn. Hij is de opvolger van Sander van der Laan die op een februari tweeduizendvijftien zijn functie heeft neergelegd. Ik wil Sander vanaf deze plaats graag hartelijk danken voor zijn inzet, evenals Lodewijk Hijmans van den Bergh, onze Chief Corporate Governance Counsel die op een maart is gestopt. Rob van den Bergh nam tijdelijk het voorzitterschap over toen Jan Hommen CEO van KPMG werd. Nu Jan weer op zijn vertrouwde plek zit, wil ik Rob graag hartelijk danken voor het invullen van het voorzitterschap.

In de afgelopen twintig minuten heb ik getracht een overzicht te geven van de hoogtepunten in de afgelopen periode. Maar hoe zit het nou met de andere kant? De uitdagingen waar we voor staan? Zijn die er soms niet? Laten we heel duidelijk zijn. Als topman van deze fantastisch mooie food retail multinational, word je geconfronteerd met tal van dilemma's en moeilijke beslissingen. Neem de economische onzekerheid, de zeer prijsbewuste consument na jaren van crisis. Online is een enorme groeimarkt aan de ene kant, maar kenmerkt zich ook door nieuwkomers die uit onverwachte hoek komen en de markt enorm kunnen opschudden. De concurrentie is in onze markt altijd heel intens. Dat weten we ook elke dag. En kunnen we het juiste talent binnenhalen en behouden? Samen met mijn collega's van het Ahold Executive Committee, ben ik echt overtuigd dat we met Reshaping Retail de juiste strategie hebben. We groeien in het aantal winkels. En het aantal medewerkers is vorig jaar opnieuw toegenomen. Ahold staat nog steeds bovenaan de lijstjes als één van de meest gewilde werkgevers en we krijgen erkenning voor onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid. Onze online groeistrategie werd in november enthousiast ontvangen door de markt.

Voordat ik afsluit, kijk ik nog even naar tweeduizendvijftien. Wat gaan we doen? Allereerst richten we ons op verdere versterking van de solide kern van de onderneming: onze supermarkten. We

werken niet alleen aan de verbetering van de waardepropositie in onze winkels, maar ook aan de prijsperceptie. We investeren in een nog betere klantbeleving met mooie, nieuwe producten en goed opgeleide medewerkers die onze klanten kunnen inspireren met hun productkennis. Ten tweede blijven we investeren in groei met onze omnichannel aanpak. Onze strategie is gericht op meer klanten, meer plaatsen en meer keuze. Daarmee zijn we goed op weg om eind tweeduizendzeventien onze ambitie van twee miljard vijfhonderd miljoen euro (EUR 2.500.000.000,--) online consumentenomzet te realiseren. Ten slotte steunt alles wat we doen op een sterke balans en kasstroom, dit alles verweven met onze Responsible Retailing strategie. Streven naar duurzaamheid is vanzelfsprekend in ons bedrijf en wordt weerspiegeld in de manieren waarop we de gezondheid en het welzijn van onze klanten, buurten en medewerkers ondersteunen.

Ik zou graag willen afsluiten met een woord van dank aan al onze medewerkers voor hun tomeloze inzet, energie en enthousiasme. Ze zijn de drijvende kracht achter de verwezenlijking van al onze plannen en ze zorgen er met hun vriendelijke dienstverlening voor dat klanten telkens weer bij ons terugkomen. Ik wil graag ook onze klanten bedanken. Dankzij de hoge verwachtingen die zij van ons hebben, maken ze ons elke dag beter. We waarderen hun trouw aan onze merken en stellen het op prijs dat we hen elke dag weer van dienst mogen zijn. En ik wil u, onze aandeelhouders, bedanken voor uw steun in het afgelopen jaar en voor uw vertrouwen in onze toekomst. Daarmee geef ik graag het woord aan Jeff. Dank u."

Applaus

De heer Carr begint zijn presentatie en geeft het volgende aan:

"Good afternoon ladies and gentlemen. Thank you very much for that speech Dick. It was very inspiring. Today I will give you an overview of our financial performance in two thousand and fourteen and a brief insight to our expectations for two thousand and fifteen.

So looking at the performance last year, net sales were thirty-two billion eight hundred million euro (EUR 32,800,000,000). That is up eight/tenth percent (0.8%) at constant exchange rates and about five/tenth percent (0.5%) at actual exchange rates. However, in both the United States of America and the Netherlands, the sales performances improved as we went through during the year and we were pleased with the strong sales trends we saw in the fourth quarter of the year. Online sales continued to grow strongly and total consumer sales grew online just under twenty percent (20%) in the year, reaching a total of one billion four hundred million euro (EUR 1,400,000,000) for the year.

Underlying operating profit was one billion two hundred sixty-seven million euro (EUR 1,267,000,000). That is down eight one/tenth percent (8.1%) or actual eight percent (8%) at constant exchange rates. The year on year decline of thirty (30) basis points, as Dick mentioned, in underlying operating margin was mainly as a result of the gross margin investments that we were making in the United States of America and also the high labour costs here in the Netherlands. And additionally, operating margin was impacted by the consequence of accelerating our low-margin online business and of course the acquisition of the Spar business in the Czech Republic.

Now let's look at the sales and the underlying operating margin by segments, starting with Ahold USA, which of course is shown in dollars. Total sales were down five/tenth percent (0.5%) compared with last year. And identical sales were pretty much flat, down one/tenth percent (0.1%) over the full year. As Dick mentioned, we have made significant investments in our customer proposition in two thousand and fourteen. This has resulted in improving sales trends over the quarters, as I have mentioned. Average prices for the year were up one five/tenth percent (1.5%) and this is significantly below retail inflation in the United States of America, partly as a result of lower promotional levels. Volume market share for Ahold USA was up in the fourth quarter and volume growth was especially strong at our Giant Carlisle and Stop & Shop New York Markets. In the United States of America, operating income was nine hundred eighty million dollar (USD 980,000,000) or three eight/tenth percent (3.8%) of sales. So over the year, as Simplicity savings have partially but not fully offset the investments that we have made in price. This has also been impacted by higher commodity costs. This has resulted in the thirty (30) basis points margin erosion, compared to two thousand and thirteen.

So we are moving on to the Netherlands. Total sales grew by one eight/tenth percent (1.8%) to eleven billion seven hundred million euro (EUR 11,700,000,000), resulting primarily from our growth initiatives which include bol.com, the opening of nine additional Albert Heijn stores in Belgium, and the growth of Albert Heijn online. Identical sales were down five/tenth percent (0.5%), but again with improving trends in the third and the fourth quarter. During the year promotional spend advertising and labour costs have all been increased to support the improved sales performance. Consequently, margins were down with four nine/tenth percent (4.9%), fifty basis points (50) compared to last year.

Sales in the Czech Republic increased by eleven seven/tenth percent (11.7%) at constant exchange rates to one billion five hundred million euro (EUR 1,500,000,000). That has resulted partially from the acquisition of the forty-nine (49) Spar stores, bringing the total number of stores in the Czech Republic to three hundred thirty-three (333). Underlying operating margin for the full year was one two/tenth percent (1.2%), which included twelve million euro (EUR 12,000,000) of operating losses, related to the acquisition. So, excluding the acquisition costs, operating margins were two three/tenth percent (2.3%); slightly higher than last year.

Dick mentioned the importance of our Simplicity Program. This remains fundamental to our business model. As you can see from this chart, in two thousand and fourteen sixty-four percent (64%) of these savings came from our commercial operations. That is Buying for Less, Design to Value improvements, promotional efficiency improvements. Twenty-six percent (26%) has come from operational efficiency, such as improvements in labour planning and transportation. And ten percent (10%) from overhead reductions, such as we announced with our European reorganization in two thousand and fourteen. In total from two thousand and twelve to two thousand and fourteen, we have improved efficiency and reduced costs by eight hundred sixty-five million Euros (EUR 865,000,000) and we have identified a further three hundred fifty million euro (EUR 350,000,000) of improvements in two thousand and fifteen. These savings continue to allow us to improve our position in each of our markets by lowering specific targeted prices, absorbing product costs increases, offsetting operating cost inflation, and where necessary improving the quality of our products.

So operating income for the full year was one billion two hundred fifty million euro (EUR 1,250,000,000); slightly up versus last year. Now this was mainly due to a fifty-nine million euro (EUR 59,000,000) benefit from adjustments to the Dutch pension plan as a result of retirement age being increased to sixty-seven (67) and pension limits on higher earners. Income taxes at two hundred forty-eight million euro (EUR 248,000,000) had an effective rate of twenty-four four/tenth percent (24.4%). This was up significantly on the prior year, where the rate was sixteen one/tenth percent (16.1%). That was due to adjustments in the prior year related to previous years.

Therefore income from continuing operations was down in total one seven/tenth percent (1.7%) versus last year at seven hundred ninety-one million euro (EUR 791,000,000). Earnings per share of ninety euro cent (EUR 0.90) was up thirteen nine/tenth percent (13.9%) versus last year (the prior year), reflecting the lower average number of outstanding shares. For today's approval, we are proposing a dividend of forty-eight euro cent (EUR 0.48) per share, up two one/tenth percent (2.1%) from the forty-seven euro cent (EUR 0.47) per share last year. So assuming that the dividend agenda will be accepted today, anyone who bought common shares before the seventeenth (17th) of April, will receive a forty-eight euro cent (EUR 0.48) dividend on each common share, with the payment date of the thirtieth (30th) of April.

Now underpinning our business performance as our free cash flow. This remains strong. Good working capital management meant we delivered over one billion euro (EUR 1,000,000,000) for the full year, which is (as you can see with the chart) a trend consistent with prior years. In two thousand and fifteen we will continue to invest in our stores and I expect we will see capital expenditures increasing in two thousand and fifteen to around nine hundred million euro (EUR 900,000,000). However, I also expect our cash generation will remain strong, broadly in line with two thousand and fourteen.

Now I would like to talk a little bit about our balance approach to capital allocation. That means how we continue to invest in the growth of our business and deliver attractive returns to our shareholders. On the left side of this chart, it shows our capital expenditures and our investments in acquisitions. As you can see we continue to invest in growth. Our capital expenditures have remained around eight hundred (800) to nine hundred million euro (EUR 900,000,000) each year. We feel this level of investments allows us to keep our stores looking modern and attractive and has led to a healthy store age with an average of six years in both the United States of America and the Netherlands. In addition you can see we have invested in acquisitions when attractive opportunities become available. Most recently, obviously with the announcement of our acquisition of the Spar stores, in Czech in two thousand and fourteen. On the right of the chart, we summarize our returns to you, our shareholders. As you can see here, we return significant funds: over five billion seven hundred million euro (EUR 5,700,000,000), including buy-backs, dividends and capital repayments between two thousand and eleven and two thousand and fourteen. Now this is funded by our strong cash flows, and of course the sale of our ICA business in two thousand and thirteen. As Dick mentioned, in February we were able to announce a new share buy-back program of five hundred million euro (EUR 500,000,000). So looking at cash, following the sale of our ICA business, our cash position at the end of two thousand and thirteen

was some four billion euro (EUR 4,000,000,000). I do not need to explain to the audience how little interest we earn on that cash in the current climate. During two thousand and fourteen, we returned two billion seven hundred million euro (EUR 2,700,000,000) to shareholders. And our cash position was therefore reduced to one billion nine hundred million euro (EUR 1,900,000,000). Gross debt has remained constant at around three billion two hundred million euro (EUR 3,200,000,000). However our leverage, measured as net debt to Ebitda, has returned close to our target levels of two times, standing at one eight/tenth (1.8) times at the end of the year. In other words, we remain and retain a very strong balance sheet, which is an important part of our strategy.

So in two thousand and fourteen we have remained consistent with our financial strategy. That is a strategy based on a strong capital discipline, balancing growth and returning excess cash to shareholders while maintaining a strong but efficient balance sheet.

Let me just recap and give you a little bit of an outlook for two thousand and fifteen. As we have said, in two thousand and fourteen we have seen a sales growth of eight/tenth percent (0.8%) at constant exchange rates with improving trends during the year. The Simplicity Program (our costs and efficiency program) has delivered eight hundred-and-sixty-five-million euro (EUR 865,000,000) for the years two thousand and twelve to two thousand and fourteen. We continue to deliver a strong free cash flow of one billion one hundred million euro (EUR 1,100,000,000) in two thousand and fourteen. And we propose a dividend of forty-eight euro cent (EUR 0.48) per share, an increase of two one/tenth percent (2.1%) compared to the previous year. Additionally we have announced a new share buy-back program of five hundred million euro (EUR 500,000,000) which commenced in March.

Looking forward, we remain encouraged by the opportunity to continue to deliver improvements in efficiency and reduce our costs. We expect capital investments to remain at around nine hundred million euro (EUR 900,000,000) for this year and free cash flows to continue to be strong and broadly in line with two thousand and fourteen. So thank you. Now I will hand back to our chairman.”

Applaus.

De voorzitter dankt de heren Boer en Carr voor hun woorden. Dan geeft hij het woord aan de heer Van den Bergh.

De heer Van den Bergh dankt de voorzitter. Hij geeft een korte samenvatting van het beloningsbeleid. Allereerst het basissalaris. Het basissalaris wordt jaarlijks geëvalueerd en vergeleken met de salarissen betaald door de bedrijven in de peer groep. Dan is er de korte-termijn-variabele-beloning. Die ondersteunt zowel de Ahold strategie als de prestatiecultuur in de onderneming. Het gaat hier om een target level van éénhonderd procent (100%), maximaal te behalen éénhonderdvijftig (150) en wordt als volgt berekend: negentig procent (90%) op financiële resultaten en tien procent (10%) gekoppeld aan het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dan is er de lange-termijn-variabelebeloning. Die beoogt de talenten voor de organisatie te behouden, stelt de medewerkers in staat mee te delen in de gecreëerde

waarde, werkt ter ondersteuning van Aholds strategische doelstellingen, en helpt de belangen van de organisatie en die van de aandeelhouders op elkaar af te stemmen. Hierbij zijn de target levels: voor de CEO éénhonderdvijfentachtig (185), voor de COO van Ahold USA éénhonderdvijfentachtig (185) en voor de CFO éénhonderdvijftig procent (150%). Dat was de korte samenvatting.

De voorzitter dankt de heer Van den Bergh. Dan zijn hiermee de punten 2, 3, 4, 5 en 6 van de agenda toegelicht. Dan geeft hij nu graag gelegenheid tot het stellen van vragen die horen bij de agendapunten 2, 3, 4, 5 en 6. Het gaat dus om het verslag van de Raad van Bestuur, het reserverings- en dividendbeleid, het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur van het afgelopen jaar, de vaststelling van de jaarrekening, en het dividend over tweeduizendveertien. De voorzitter vraagt om bij het stellen van vragen gebruik te maken van de microfoons die aan alle kanten zijn opgesteld (in het midden en aan de zijkant). Hij verzoekt de vragenstellers ook om hun naam te geven en eventueel ook de naam van de aandeelhouder die zij vertegenwoordigen. Voorts verzoekt hij om de vragen kort en bondig te stellen zodat iedereen die een vraag wil stellen daartoe de gelegenheid krijgt. Hij begint bij microfoon nummer 1. Mevrouw.

De heer Verwer zegt dat hij een heer is.

De voorzitter verontschuldigt zich.

De heer Verwer antwoordt dat zo iets kan gebeuren. Hij kan zich voorstellen dat de voorzitter het door het licht in de zaal niet goed ziet.

De voorzitter bevestigt dat het licht een beetje moeilijk is.

De heer Verwer vergeeft hem zijn vergissing. Zijn naam is Verwer en hij spreekt namens de Vereniging van Effectenbezitters en individuele aandeelhouders die hen gemachtigd hebben. Samen goed voor éénhonderdeenzeventigduizend vijfhonderddrieënzestig (171.563) aandelen. Hij heeft het vandaag zowel over het jaarverslag en de jaarrekening, als over het beloningsbeleid en het gedane dividendvoorstel. Hij denkt dat het (om niet al te zeer deze microfoon te monopoliseren) voor de orde van de vergadering handig als hij begint met het jaarverslag en dat in de tussentijd andere aandeelhouders de gelegenheid krijgen om vragen te stellen en dat hij daarna terugkomt. Hij vraagt of de voorzitter er de voorkeur aan geeft dat hij zijn vragen in één keer stelt of dat hij ze stuk voor stuk stelt?

De voorzitter geeft de voorkeur aan het stellen van een aantal vragen. Dan gaat hij ze even langs en verzamelt hij ze dan komt hij weer bij de heer Verwer terug. Een beetje later kan hij dan de andere vragen stellen.

De heer Verwer vindt dit uitstekend en steekt van wal. Allereerst had hij een vraag over de internationale expansie van Albert Heijn. Als hij naar België kijkt, dan lijkt dat erg goed te gaan. Hij ziet vooral positieve berichten. Het doel is vijftig (50) winkels in tweeduizendzestien te gaan halen. Dus dat ziet er positief uit. Maar wat betreft Duitsland ziet hij toch een heel ander beeld. Het aantal AH To Go winkels is daar zelfs afgenomen. Het jaarverslag besteedt er eigenlijk nauwelijks aandacht aan. Zijn vraag op dit punt is dus ook wat precies de plannen zijn met Duitsland. Gaat Ahold hier alsnog volop inzetten of wil Ahold eigenlijk juist een exit overwegen?

Zijn tweede vraag gaat over de conflicten met de franchisenemers van Albert Heijn. Het lijkt erop dat er nog altijd geen zicht is op een snelle oplossing. Kan worden aangegeven wat de huidige stand van zaken is en wat voor stappen er worden gezet?

Zijn derde vraag gaat over de bonuskaart van Albert Heijn. Albert Heijn is daar inmiddels ruim een jaar mee onderweg. Kan worden aangegeven wat voor waarde wordt gehaald uit de gegevens die worden verzameld over klanten en met name wat het verschil is tussen de waarde van een anonieme bonuskaart en een gepersonaliseerde klantenkaart? En kan worden aangegeven wat de kostprijs is van de kortingen aan houders van een gepersonaliseerde bonuskaart en hoe zich dat verhoudt tot wat eraan wordt verdiend? En is men in zijn algemeenheid tevreden met wat de bonuskaart tot nu toe heeft opgeleverd?

De voorzitter vraagt om het hier even bij te houden.

De heer Verwer vindt dit uitstekend.

De voorzitter dankt de heer Verwer. Dan gaat hij naar microfoon nummer 2.

De heer Holthuis dankt de voorzitter. Zijn naam is Fred Holthuis. Hij is sinds negentienhonderdzesennegentig aandeelhouder van Ahold in goede, in slechte, en nu weer in goede tijden dus. Hij refereert graag aan de inspirerende toespraak van de heer Boer en het punt van een betere buurman zijn. Daarvoor heeft hij een positieve suggestie. Als oud-wethouder en locoburgemeester van de gemeente Waterland heeft hij een vraag over het vestigingsbeleid van dochteronderneming Albert Heijn, in het bijzonder in Noord-Holland en specifiek in het gebied dat is begrensd door de A10, het Markermeer, Purmerend en Hoorn. Het is maar één van de drieduizend tweehonderdzes (3.206) winkels. Daarom zal hij het kort houden. Hij zal zijn vraag meteen stellen. Zijn concrete vraag is of de voorzitter de acties van de projectontwikkelaar en Albert Heijn directie tegen het licht wil houden om een Albert Heijn laars van tweeduizend vierkante meter (2.000 m²) in het pittoreske en historische centrum van Monnickendam te vestigen en hen wil behoeden voor deze dwaling. Hij zal dat kort toelichten. Dat grote gebied is qua inwoneraantallen niet zo groot als Amsterdam, maar het is wel belangrijk. Er zit daar een stevige concurrent. In Edam, Volendam en Monnickendam heeft Albert Heijn geen vestigingen. Nu probeert Albert Heijn (en de heer Holthuis denkt dat iedereen in de wijde omgeving daar blij mee is) een vestiging in Monnickendam te krijgen. Maar dat is in het pittoreske en historische centrum. Dat is de crux. Twintig (20) jaar geleden heeft Deen, de stevige concurrent daar een supermarkt proberen te vestigen. Massale acties van de inwoners, onder leiding van acteur Peter Faber volgden. Wat bleek? Negentig procent (90%) van de inwoners was tegen de vestiging van een supermarkt op die plek. De acties kregen landelijke aandacht. Alle landelijke kwaliteitskranten (zoals ook de economiepagina van de Volkskrant) hebben daar aandacht aan besteed. Ook was er door Peter Faber een grote exposure op de landelijke zenders. Het resultaat was dat Deen zich daar niet heeft gevestigd. Nu komt het. Nu probeert Albert Heijn het twintig (20) jaar later opnieuw. Resumerend zijn er twee belangrijke zaken. Hoe lang gaat dit duren? Lukt het überhaupt? Kan Albert Heijn daar ooit geld aan verdienen? En ten tweede, zijn de mensen van Albert Heijn en de projectontwikkelaars geld over de balk aan het gooien nu zich dat aftekent? Het gaat om de naam van Albert Heijn. Dat bericht moet toch niet op de pagina's

komen. Hij rondt het hiermee af. Zijn vraag heeft hij in het begin al gesteld. Hij dankt voor de aandacht.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 3. Dan zal hij even stoppen en dan komen de antwoorden.

De heer Ruiter stelt zich voor. Hij spreekt namens zichzelf. Hij woont in Hengelo en zo komt hij met enige regelmaat ook de grens over. Dan ziet hij daar een ander soort leeftijdscategorie achter de kassa staan. Dan komt hij bij Albert Heijn en denkt hij: de schooljeugd is er weer. Hij heeft het over salaris. Is er iets aan te doen dat er niet alleen jongeren maar ook meer ouderen in de winkel staan? Ten tweede heeft hij nog een opmerking. Hij komt ook weleens bij een winkel met gele karretjes. Daar zijn de prijzen allemaal per vijfhonderd (500) gram aangeduid en bij Albert Heijn gelukkig in kilo's. Dat is makkelijker te rekenen. Dat is een pluspunt. Hij spreekt zijn dank uit.

De heer Boer bedankt voor de vragen. Ze gaan zeker allemaal over Albert Heijn. Het doet hem goed dat iedereen zich in ieder geval bezighoudt met de belangrijkste supermarkt van Nederland. Het is mooi dat de vragen daar op gericht zijn. Een paar vragen van de VEB. België gaat uitstekend. Hij denkt dat Ahold daar een goede positie heeft en dat de groei ook zeker laat zien dat daar een positie voor de toekomst is. Klanten waarderen het bedrijf, zoals hij ook al zei in zijn speech. Albert Heijn werd weer gewaardeerd als de beste supermarkt van België, dus dat zit prima. Aan de Duitse kant is het duidelijk een lastiger verhaal. Geprobeerd is om met Albert Heijn To Go een aantal stappen te zetten. Ook is het concept sinds vorig jaar veranderd en is er een heel nieuw concept neergezet. Duidelijk is dat nu moet blijken of Ahold ook kan doorgroeien met dat concept in Duitsland. Het is duidelijk een heel andere stap: veel minimaler. Het heeft natuurlijk ook heel weinig impact op de performance, want het is echt heel minimaal wat daar wordt gedaan, terwijl België substantieel mee gaat tellen in de cijfers van Ahold. Een andere vraag. Franchisenemers Albert Heijn. Albert Heijn is natuurlijk zeer blij met de relatie met de ondernemers. Dat staat voorop. Franchisers horen bij Albert Heijn en hebben ook een belangrijke relatie. Ze hebben ook een relatie naar de klanten en een mogelijkheid om in Nederland op bijna elke plaats een Albert Heijn te kunnen neerzetten. De relatie met die ondernemers heeft vorig jaar duidelijk een deuk gehad. Dat wordt betreurd en niet plezierig gevonden. Sinds het begin van dit jaar zijn heel constructief de gesprekken weer opgestart. Albert Heijn probeert naar oplossingen te komen met elkaar. Die vereisen natuurlijk van beide kanten dat men begrip moet hebben voor de positie van elkaar. De heer Boer is er altijd van overtuigd geweest (en dat blijft hij ook) dat het na meer dan dertig (30) jaar relatie met franchise ook nu wel weer zal lukken om daarin oplossingen te vinden. Hij is ervan overtuigd dat dat wel met elkaar moet. Zo heeft Albert Heijn ze ook eigenlijk altijd wel weer gevonden. Dus hij zal niet zeggen dat hij zich daar geen zorgen over maakt: hij vindt het altijd onplezierig als dat soort dingen gebeuren. Maar is er wel van overtuigd dat met het leiderschap bij Albert Heijn, maar ook met het leiderschap van franchise stappen gezet kunnen worden naar de toekomst om die harmonie weer te herstellen. Dat is ook belangrijk.

De bonuskaart van Albert Heijn is heel belangrijk. Ruim een jaar geleden is die geïntroduceerd waarbij de mogelijkheid is gegeven aan klanten om ze te personaliseren of niet. Meer dan twee miljoen (2.000.000) klanten van Albert Heijn - hij gelooft twee miljoen vijfhonderdduizend (2.500.000) klanten al - hebben dat ook gedaan en krijgen steeds meer de waardering voor gepersonaliseerde offers die ze daarmee krijgen. Dus de aanbiedingen die heel specifiek op hun koopgedrag gemunt zijn. Daarmee kan Albert Heijn ook de loyaliteit naar de klanten gaan vergroten. Wat Albert Heijn eigenlijk wil, is dat de klant een aanbieding krijgt die bij zijn klantenbehoefte past en niet iets wat de klant eigenlijk helemaal niet wil. Daar zijn heel duidelijk de eerste stappen. Daar ziet de heer Boer ook de eerste kleine signalen van extra loyaliteit die uiteindelijk naar een hogere besteding per klant gaat. Dat is eigenlijk wat men wil. Dat waren volgens de heer Boer de drie, vier vragen die hij zo even snel opschreef. Hij vraagt of dat klopt.

De heer Verwer bevestigt dat dit de drie vragen waren die hij stelde. Maar de derde vraag was eigenlijk specifieker. Hij vroeg ook naar wat nu de waarde is van de gegevens die Albert Heijn van klanten verzamelt. Hij bedoelt dat in financiële termen.

De heer Boer vindt het moeilijk om dat in financiële termen te zetten. Wat hij eigenlijk wel ziet, is dat klanten loyaler worden. Bij een hogere loyaliteit geeft de klant uiteindelijk meer uit aan Albert Heijn. Dat is financieel natuurlijk wel wat waard. Elke primaire klant die meer geld uitgeeft bij Albert Heijn is een klant die sowieso meer waarde creëert. Aan de kostenkant zijn natuurlijk veel van de aanbiedingen en de acties rondom de klantenloyaliteitskaart, heel duidelijk samen met de toeleveranciers. Dus dat helpt ook om de toeleveranciers hun producten veel directer bij de juiste kanalen, bij de juiste klanten, te krijgen. Een financiële analyse is niet specifiek hier beschikbaar. Dat staat niet in het jaarverslag.

De heer Verwer zegt dat het duidelijk is.

De heer Boer komt dan bij Monnickendam. Hij weet heel veel van verschillende onderwerpen, maar hij moet de heer Holthuis vandaag echt teleurstellen. Hij vindt het fantastisch dat de heer Holthuis zich zorgen maakt; zeker als ex-wethouder van een prachtige gemeente en waarschijnlijk ook met een goed hart voor Monnickendam. Hij gunt iedereen altijd een Albert Heijn, dus daar begint het mee. Hij moet echter in dit geval het antwoord schuldig blijven. Hij zal wat huiswerk doen en daarop terug laten komen.

De heer Holthuis vraagt of hij een suggestie mag doen. Er is een realistisch alternatief in Monnickendam. Dat is de locatie waar nu de gemeentewerf is gevestigd. Die wordt vervangen. Dat is op vijfhonderd (500) meter afstand van de beoogde locatie. Het voordeel is sympathie van de bevolking en een betere economische onderbouwing zoals bereikbaarheid, loopafstanden, meer parkeerruimte, minder gecompliceerde architectuur, geen last van beschermde stadsgezichten, minder kans op bezwaarprocedures, et cetera. Ook daar kan Albert Heijn de koopplekken naar Volendam, Purmerend en Amsterdam dichteren.

De heer Boer neemt het zeker mee. Hij komt straks wel even bij de heer Holthuis langs om even zijn adres en gegevens op te halen.

Dan Hengelo. Hier is natuurlijk een andere weerspiegeling van de manier van werken in de winkels dan in andere landen. Dat klopt. De heer Boer denkt dat men trots mag zijn in Nederland dat Albert Heijn een veel bredere mogelijkheid geeft om iedereen aan het werk te krijgen. Dat is het mooie van Nederland: parttime, flexibiliteit, jongeren die de eerste baantjes krijgen. De bijbaan van Nederland. De eerste keer dat je van je eigen geld een mobiele telefoon kunt kopen. Dat zijn echt grote voordelen. Die moeten niet worden onderschat. Een deel van de jeugdwerkloosheid in Nederland wordt zeker voorkomen door het feit dat jongeren al zo vroeg in het arbeidsproces komen. Als men dat vergelijkt met andere landen, dan valt op dat dit echt een effect heeft. Wat Nederland moet doen is opleiden: mensen en jongeren de kans geven om die eerste bijbaan te kunnen krijgen. De heer Boer gelooft er echt heilig in dat dat een heel goed aspect is van de Nederlandse samenleving. In die zin is hij er best positief over gestemd dat het juist wel goed is.

Het antwoord op de andere vraag moet hij schuldig blijven. Hij komt straks even naar de vragensteller toe om die tweede vraag op te halen.

De voorzitter begint met de tweede ronde en wel met microfoon nummer 5. Dan met microfoon nummer 1. En dan komt hij bij microfoon nummer 6.

De heer Benitez introduces himself. He is here to represent the Coalition of Immokalee Workers and the Fair Food Program, the leading social responsibility program for protecting human rights and agricultural supply chains today. He is happy to be able to report that recently a serious discussion took place with the company represented at the tables, about Ahold joining the Fair Food Program. He hopes and believes that those talks will lead to exciting new partnerships in the near future. One that will, with Aholds leadership, benefit all relevant stakeholders in Aholds tomato supply chain. Mr Benitez thanks the audience for their attention.

De voorzitter dankt de heer Benitez. Dan had hij microfoon nummer 6 beloofd. Ga uw gang.

De heer Swinkels komt uit Erp en had een tweetal vragen. De heer Boer is al ingegaan op het sociaal aspect van deze onderneming en hoe betrokken hij is bij zijn werknemers. Vorig jaar is de Participatiewet aangenomen. Dat houdt in dat vijf procent (5%) van de werkplekken ingeruimd moet worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De heer Boer heeft gezegd dat in tweeduizendzestien ongeveer tweeduizend vijfhonderd (2.500) medewerkers volgens deze wet gaan functioneren binnen de onderneming. Maar dan voldoet hij niet aan de vijf procent (5%) uit de wet. De vraag is welke implementatie Albert Heijn gaat opstarten zodat zij wel aan deze wet voldoet.

Zijn tweede vraag komt voort uit armoede. De share buy-back clause waarvoor vijfhonderd miljoen euro (EUR 500.000.000,-) beschikbaar is gesteld om aandelen in te kopen. De heer Swinkels denkt dat dit uit het vrije kasstroomoverzicht wel tot de mogelijkheden zou behoren, maar zou eerder voorstander zijn van acquisitie en niet direct aandelen inkopen op deze koers want Ahold doet de aandeelhouders dan toch wel tekort en loopt het risico dat het toch te duur aandelen inkoopt.

Dat waren zijn twee vragen. Dank u wel.

De voorzitter komt nog even terug bij microfoon nummer 1.

De heer Verwer zou naar aanleiding van de ontwikkelingen bij Wal-Mart en Burger King willen vragen wat dat voor gevolgen kan hebben voor de loonkosten bij Ahold. Naar hij begrepen heeft, is vrij recent bekend geworden dat bij Giant Carlisle de lonen verhoogd zullen worden. Zijn concrete vraag is of dat ook bij de andere Amerikaanse activiteiten aanstaande zal zijn. Wat zijn de gevolgen daarvan voor de winstgevendheid?

Dan zou hij graag een vraag willen stellen over de online activiteiten. Er werd benadrukt dat de omzetgroei groot is. Maar de winstgevendheid wordt eigenlijk niet genoemd. Zijn vraag is op welk moment deze activiteiten winstgevend zullen zijn en waarde zullen creëren voor de aandeelhouders.

Dan heeft hij nog een vraag over de autonome groei. Zoals al aangegeven, is eigenlijk in alle markten de autonome omzetgroei negatief. Daar is al kort op ingegaan door aan te geven dat het eigenlijk later in het jaar al weer deels ingelopen is. Maar het is toch een punt van zorg omdat autonome groei nou eenmaal een belangrijke pijler is onder de strategie. Zijn vraag is dan ook of Ahold niet terrein aan het verliezen is in alle markten. Wat wordt daaraan gedaan?

Verder zou hij graag nog een vraag willen stellen over de Spar supermarkten die zijn overgenomen in Tsjechië. Wanneer denkt men dat die overname waarde gaat creëren?

En dan de laatste vraag is over het jaarverslag. Kan bevestigd worden dat de zaak US Food Services nu echt definitief gesloten is en dat er dus geen kosten meer te verwachten zijn van die zaak uit het verleden?

De heer Boer verstond die laatste vraag niet.

De heer Verwer vraagt of de heer Boer kan bevestigen of er geen verdere kosten meer te verwachten zijn van de zaak US Food Services en dat deze zaak nu echt definitief is afgesloten.

De voorzitter wil beginnen met de heer Benitez. Wil de heer Boer daar nog iets van zeggen?

De heer Boer thanks Mr. Benitez for the point he just made. Mr Boer thinks that he was clear in his speech about his hope to announce something positive in the near future. Leaving that, would be the best for this moment.

Dan de heer Swinkels. Dat is een goede vraag. De heer Boer denkt dat op dit moment Nederland voorop loopt met het toepassen van de participatiewetgeving. Er is natuurlijk een hele discussie over hoe hard de normering mag zijn. Met de werkgevers is afgesproken om een ambitie neer te leggen die met deze tweeduizend (2.000) in ieder geval al een eind in de goede richting komt. Nou weet hij niet helemaal zeker (hij is niet helemaal op de hoogte) of die wetgeving ook echt zo doorgegaan is. Hij dacht dat er hierop nog steeds een ambitie is afgesproken met de overheid. Ahold is hierop duidelijk al heel vooruitlopend met de activiteiten.

De share buy-back is natuurlijk een logische vraag. We zijn cash generative. De kasstroom is groot, zoals u het afgelopen jaar ook gezien heeft is het voor Ahold natuurlijk altijd een afweging: laten we het geld staan met bijna geen rendement op de balans? Of geven we aandeelhouders de kans om op een bepaalde manier daar weer gebruik van te maken? Dat is de reden dat Ahold nog steeds voldoende mogelijkheden ziet om met de positie op de balans ook toekomstige

acquisities te kunnen blijven doen waar ze zich voordoen, maar ook de kasstroom op deze manier te gebruiken voor share buy-back.

De voorzitter is asking Mr McCann to answer the question on Carlisle. The minimum wage.

De heer McCann thanks for the question on the minimum wage. The first thing he would like to say is that Ahold has very competitive wages in the United States of America within the retail markets. The majority of the associates are paid well in excess of nine dollar (USD 9) an hour. He has looked at the situation of the Giant Carlisle division which is not unionized. Therefore it is entirely Ahold's decision. It was agreed that the right thing to do was to increase the salaries for all the associates who are paid under nine dollar (USD 9) to nine dollar (USD 9). This is being done because Ahold wants to be a very good employer. He thinks that this can be managed within the overall shape of this year's budget in that division. In the other divisions, the majority of the associates are already paid more than that, in fact, Mr McCann guesses more than half of the associates. Actually the minimum wage threshold in the United States of America, is already beyond nine dollar (USD 9). So it is unaffected. And negotiations with the unions will be picked up as to what the balance of benefits and wages will be as those union contracts come up for renegotiation. He does not anticipate at the moment that there is going to be a material impact on Ahold's profitability as a result of those changes. He thinks it is something that can be managed that it is the right thing to do in the Giant Carlisle business.

De heer Boer zegt dat de online omzet hard groeit. Dat is ook heel belangrijk voor de positie als retailer in de omnichannel wereld waar de klant de kans krijgt overal en altijd zijn boodschappen te kunnen doen. Dat is heel belangrijk. Hij is ervan overtuigd dat het gekozen model (inclusief home delivery, dus thuis bezorgen en pick-up points) en het vergroten van de klantenloyaliteit (want je ziet heel duidelijk dat, als je klanten dit aanbiedt, hun loyaliteit toeneemt) de winstgevendheid van het bedrijf op langere termijn in ieder geval positief beïnvloeden. Op korte termijn is het heel duidelijk investeren in toekomstige groei en geeft het nog weinig waardecreatie. Maar naar deelsegmenten kijkend (naar categorieën of naar de stad Amsterdam met home delivery) wordt al winst gemaakt. Het gaat om continue uitbreiding, continu nieuwe gebieden toevoegen. Dat betekent dat de winstgevendheid onder druk blijft staan. Hetzelfde geldt voor Bol. Op individuele categorieën wordt prima verdiend, maar de nieuwe categorieën en de nieuwe toevoegingen zorgen nog steeds voor marginale winstgevendheid op dat gebied. De andere vraag was over de ontwikkeling van de autonome groei. De heer Boer gaf in zijn speech al aan blij te zijn met het vierde kwartaal waarin autonoom in ieder geval weer een paar stappen vooruit zijn gezet. Dat is een goed teken. In het eerste kwartaal, in de eerste periode (zoals te zien bij de jaarcijfers) was ook te zien dat dezelfde trend zich voordeed. En dat geeft aan dat Ahold met alle investeringen (op klantengebied, klantenloyaliteit, de activiteiten die James aan het ondernemen is in Amerika met het herpositioneren van de winkels) op de goede koers is om uiteindelijk ook die autonome groei weer aan de praat te krijgen. Want dat is heel belangrijk.

De heer Verwer zegt dat twee van zijn vragen nog onbeantwoord zijn gebleven. De overige drie vragen zijn uitstekend beantwoord.

De heer Carr answers those questions. In relation to the Spar acquisition in Czech, Ahold has been pretty transparent for example about that it expects its margins in Czech to be impacted slightly in two thousand and fifteen. But actually the acquisition should be accretive. It should increase the margins in two thousand and sixteen. So by two thousand and sixteen a good return on that investment should be delivered. So that is a pretty quick return on an acquisition. The US Food Services as referred to, is called the Waterbury litigation. Mr Carr can confirm that this was the final significant litigation on the books. As far as he knows, there are no other liabilities, contingent or otherwise in terms of US Food Services. But obviously in the system of the United States of America one can never rule out something coming up in the future. But he believes that takes care of most of the history in terms of US Food Services. For sure.

De voorzitter dankt de heer Carr. Dan gaat hij naar een nieuwe ronde. Microfoon 2, microfoon 5 en microfoon 6.

Mevrouw Valkhoff stelt zich voor. Zij is hier namens de VBDO, de Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling. Zij vertegenwoordigen zo'n zeventig (70) institutionele en zo'n zeshonderd (600) individuele investeerders met een biljoen zeshonderd miljard euro (EUR 1.600.000.000.000,--) aan beheerd vermogen in totaal. Hun missie is verduurzaming van de kapitaalmarkt en het helpen van bedrijven met het aanpakken van duurzaamheidsthema's. Zij zijn ontzettend verheugd, ook dit jaar weer, dat Ahold MVO en duurzaamheid enorm hoog in het vaandel heeft. Maar toch zijn er natuurlijk een aantal vragen. VBDO heeft een aantal vragen gestuurd en mevrouw Valkhoff wil er daar drie uitpikken.

De eerste is over de circulaire economie. The World Business Council for Sustainable Development heeft als doelstelling, als target, zero waste. Dus helemaal geen afval in tweeduizendvijftig. VBDO vindt het fantastisch dat Ahold zegt dat ze in tweeduizendtweintig geen vuilnishopen meer wil, dus geen waste meer. En rekent het afval als een percentage van de totale omzet van voedsel. De vraag is of die target van eliminatie van vuilnishopen in tweeduizendtweintig wordt gehaald; niet alleen in Nederland, maar ook in Tsjechië en op de andere locaties. En gaat Ahold nog doelstellingen formuleren om de zero food waste (helemaal geen voedselafval) te bereiken?

De volgende vraag gaat over klachtenprocedures. Ahold heeft een eigen whistleblower scheme en een procedure voor de eigen medewerkers. Hartstikke goed. Maar heeft Ahold ook procedures (of is Ahold die aan het ontwikkelen) voor klachten van mensen buiten de Ahold Groep die zich benadeeld voelen? VBDO denkt hierbij niet alleen aan individuen, maar ook aan toeleveranciers, producenten en gemeenschappen.

De laatste vraag gaat over belastingen. VBDO is ervan overtuigd dat een verantwoord belastingbeleid een integraal deel zou moeten zijn van de MVO strategie. VBDO heeft daar niets over kunnen lezen in het jaarverslag of in de Responsible Retailing Report. De vraag is of Ahold in tweeduizendvijftien expliciet haar belastingprincipes, haar beleid, gaat communiceren in deze rapporten. Dat zijn de vragen.

De voorzitter dankt mevrouw Valkhoff en gaat naar microfoon nummer 5.

De heer Afkir wenst allen een hele goede middag. Zijn naam is Soufian Afkir. Hij is negentien (19) jaar en werkt bij Albert Heijn als vulploegmedewerker en heeft een nul-urencontract. Hij vindt het fijn om vandaag te horen dat zijn werk en dat van zijn collega's wordt gewaardeerd. Zij vinden Albert Heijn ook een mooi bedrijf en een sterk merk waar ze graag voor werken. Hij heeft een vraag voor de heer Boer. Hij stelt deze vraag namens zichzelf en vijftigduizend (50.000) andere jongeren. Ze hebben net als hij allemaal de petitie van Young and United ondertekend. De petitie kent drie eisen: meer banen waarvan je kan leven, meer echte contracten, en vanaf achttien (18) een volwassener loon.

Boer verdiende in tweeduizendertien zo'n drie miljoen zeshonderdduizend euro (EUR 3.700.000). Dat is per uur zo'n éénduizend zeshonderd euro (EUR 1.600,-). De heer Afkir verdient vijf euro en zesennegentig eurocent (EUR 5,96) per uur, iets meer dan het minimum jeugdloon. Dat is zestig procent (60%) van het minimumloon voor volwassenen. Ter vergelijking: om het loon van de heer Boer van één jaar te evenaren, moet de heer Afkir tweehonderdneenenennegentig (299) jaar werken. Fulltime. Ja, dat hoort de heer Boer goed. Tweehonderdneenenennegentig (299) jaar. Dit prachtige bedrijf, Ahold, is Koninklijk. De heer Afkir had dus ergens in de negentiende (19^e) eeuw, ruim voordat ons land een koninkrijk werd, moeten beginnen met werken. En dan nog zou hij tot ruim boven zijn honderdste bij dit prachtige bedrijf fulltime moeten werken om het salaris van de heer Boer over tweeduizendertien te verdienen. Hij gunt de heer Boer een prachtig salaris. Young and United vraagt geen gouden bergen. Maar zou de heer Boer hen niet gewoon als volwassenen moeten behandelen en betalen. De heer Afkir is negentien (19) jaar. Hij mag stemmen, autorijden, trouwen, en gekozen worden. Hij mag de Tweede Kamer kiezen en zelf tot de regering van ons land toetreden. Hij betaalt volwassen prijzen in de winkel en doet echt werk. Maar hij krijgt voor dat werk een jeugdloon. Een half loontje voor heel werk. En in de winkels betaalt hij nergens halve prijzen. Zijn vraag is of het niet tijd wordt dat Albert Heijn jongeren vanaf achttien (18) een volwassen loon betaalt. Tot slot heeft hij vorige week Pieter Lakeman laten uitrekenen hoeveel de heer Boer jaarlijks alleen bij Albert Heijn uit de zakken van werkende jong volwassenen klopt door hen een jeugdloon te betalen. Dat is dus drieënveertig miljoen euro (EUR 43.000.000) per jaar. De heer Afkir en zijn collega's voelen zich uitgekleded. Ze doen heel werk, maar krijgen er maar de helft voor betaald. Dit prachtige pak kan hij voor vijf euro en zesennegentig eurocent (EUR 5,96) per uur maar voor de helft betalen. En dat ziet er dus zo uit.

Applaus.

De voorzitter zegt dat men het allemaal heeft kunnen aanschouwen. Hij dankt de heer Afkir en vraagt hem om zich weer aan te kleden. De voorzitter denkt dat de heer Afkir zijn vraag wel gesteld is. Dus hij komt er dadelijk op terug. De heer Afkir kan gaan zitten. Dan is het wat rustiger in die hoek. De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

De heer Van Riet stelt zich voor. Hij is particulier en had een vraag over het beloningsbeleid. Mag hij die via de voorzitter aan de heer Van den Bergh stellen? Die heeft het over percentages en hij kan die percentages niet vertalen naar exacte euro's. Hij hoorde net dat de heer Boer in tweeduizendveertien drie miljoen vijfhonderdduizend euro (EUR 3.500.000,-) verdiende. Als hij zijn targets haalt, haalt hij volgend jaar zes miljoen euro (EUR 6.000.000,-) want hij krijgt

éénhonderd procent (100%) toegevoegd als hij zijn targets haalt. En dan stond er later nog eens een keer éénhonderdvijfentachtig procent (185%). Dus de heer Van Riet zou eigenlijk graag zien dat die percentages geconcretiseerd werden in getallen; zowel voor de Nederlandse als voor de Amerikaanse vestigingen.

De voorzitter denkt dat deze vraag eigenlijk een beetje later in de vergadering thuishoort bij het beloningsbeleid. Want het gaat hier over de beloning van de heer Boer.

De heer Van Riet merkt op dat het ook staat bij agendapunt 4.

De voorzitter geeft toe dat het hier ook kan, maar dan moet hij vragen of de heer Van den Bergh dat hier wil doen.

De heer Van Riet zegt dat hij ook mag wachten tot ze bij agendapunt 11 zijn.

De voorzitter verzoekt de heer Van Riet om te gaan zitten. Hij komt aan de beurt. Maar eerst de vragen van de VBDO.

De heer Boer bedankt de VBDO voor deze vragen. Hij zal de derde vraag van de VBDO overlaten aan de heer Carr, zijn collega CFO. De targets zijn heel duidelijk neergezet wat betreft afval en zero waste en de directie zal haar utmost best doen (zoals ze dat dan in het Amerikaans zeggen) om deze target ook te halen, want er is niet voor niks gezegd in tweeduizendtweintig. Dus met name voor het niet storten van afval zal Ahold er alles aan doen om te voorkomen dat dit in tweeduizendtweintig nog gebeurt. Er is nog wel één aspect: men heeft te maken met verschillende landen. Het is zeker stukken eenvoudiger om dat in Nederland en Amerika te bereiken dan bijvoorbeeld in Tsjechië. Maar de ambitie is heel duidelijk om dat te gaan bereiken. Dus wat dat betreft hoopt de heer Boer dat hij mevrouw Valkhoff daarmee voldoende geruststelt. De tweede vraag ging over de whistleblower. Op de eigen medewerkers is die whistleblower zeer zeker van toepassing en hij wordt zeker gebruikt waar het nodig is. Het geeft de medewerkers ook de mogelijkheid om in een vrije omgeving waar dat nodig en gewenst is hun vragen te kunnen stellen. Dat wordt ook heel transparant en confidentieel behandeld. Voor leveranciers of anderen in de gemeenschap, is men onder andere op dit moment bij de BSCI (wat een wereldwijd framework is waarin het bedrijf zich ook onder gevoegd heeft vanuit social compliance) bezig om ook dat mogelijk te gaan maken zodat leveranciers bijvoorbeeld in dat geval ook hun complaints of hun mogelijke klachten of opmerkingen kunnen plaatsen. En ook op Europees gebied vindt er een discussie plaats over de mogelijkheid voor toeleveranciers om mogelijke klachten dan wel andere dingen kwijt te kunnen. Dus dat gebeurt. Daar wordt steeds harder aan gewerkt. Maar BSCI is eigenlijk de eerste die zo meteen in staat is om dat ook te kunnen doen. Mr Carr can maybe take the tax question.

De heer Carr would say that he can certainly confirm that Ahold will look at and consider a responsible tax policy. He cannot give any guarantees that Ahold will publish one in two thousand and fifteen. Ahold is already very transparent and very comprehensive with its disclosures in the annual report. Ahold does work very closely with tax authorities in all of the jurisdictions in which the company operates: in the Netherlands and also in the United States of America. And in two thousand and fourteen for example, Ahold paid almost two hundred seventy million (270,000,000) of corporation tax; an effective rate of around twenty-five percent (25%). So Ahold does take its responsibility seriously. In view of a responsible tax policy Mr. Carr would say that the world of tax is changing significantly, especially with the new observations and the discussions with the

Organisation for Economic Cooperation and Development. Ahold will probably wait to see where that comes out and how that settles down before going ahead and deciding (if it does decide) to publish a responsible tax policy. But it is something which is on the agenda. Ahold is very aware of the desire to do that.

De heer Boer merkt op dat de heer Afkir nog steeds in het halve pak zit en hoopt dat hij zo meteen toch weer in staat is om het pak weer geheel te maken. De heer Boer heeft natuurlijk altijd begrip voor elke medewerker die voor Ahold werkt en voor de opinies die daar zijn. De vraag van de heer Afkir ligt heel duidelijk op de onderhandelingstafel van de cao's. Daar hoort hij ook thuis; en zeker niet in de aandeelhoudersvergadering vandaag. Er is vandaag ook geen behoefte om in te gaan op de getallen die zijn genoemd. De cao-tafel is daar echt de gewenste plaats voor. Vakbonden en werkgevers moeten elkaar daar onderhouden over dit soort onderwerpen. Dat is de plaats waar dat gebeurt.

De heer Van den Bergh wil de som betrekkelijk simpel houden. Als het basissalaris een kleine miljoen is en de bonus ook, dan komt de lange-termijn-target op dit moment op een vier/tiende (1,4) uit. Dus dan komt het hele salaris op drie vijfenveertig/éénhonderdste (3,45) uit. Maar het hangt altijd af van hoe de resultaten zich ontwikkelen, want de lange termijn wordt niet uitgekeerd. Die wordt pas uitgekeerd wanneer de targets drie jaar later gehaald zijn. Dus het is altijd moeilijk om nu vast te stellen wat het over drie jaar gaat doen. Dus dit is een voorbeeld.

De voorzitter geeft gelegenheid tot een nieuwe ronde. Hij gaat nog een keer naar microfoon nummer 1 en dan naar microfoon nummer 6.

De heer Verwer merkt op dat net al over het beloningsbeleid werd gesproken. Daar gaan ook zijn volgende twee vragen over. Allereerst de cash bonus van de Raad van Bestuur. Die is dit jaar omlaag gegaan. Maar hij zag daar eigenlijk geen duidelijke onderbouwing van. Kan worden aangegeven wat de reden is van die lagere cash bonus?

Dan het vertrek van de heer Hijmans van den Bergh. Op basis van de communicatie meent de heer Verwer op te maken dat dat in redelijk goede harmonie is gegaan. Maar de heer Hijmans van den Bergh heeft wel een vertrekvergoeding gekregen. Was het dus wel een vrijwillig vertrek? Zo ja: waarom krijgt hij dan een vertrekvergoeding? En zo nee: wat was de precieze grondslag van het vertrek?

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

De heer Van der Lely uit het Westland constateert dat in al het vragengeweld eigenlijk wordt vergeten om een proficiat voor de resultaten uit te spreken. Namens alle andere aandeelhouders spreekt hij een bedankje uit voor allen die daaraan bijgedragen hebben. Zijn vraag gaat over de minnetjes in de winstontwikkeling waar veel over is uitgelegd. Er zijn grote investeringen gedaan. Maar het zijn toch minnetjes en de heer Van der Lely hoopt dat deze ontwikkeling zich niet voortzet. Geprobeerd moet worden om de minnetjes te verhogen. Winst kan sky high worden verhoogd. Maar de heer Jeff Carr had het in zijn toespraak in één zinsnede over Buying for Less. Dat is aan de inkoopkant. En Buying for Less kan ook naar beneden worden gesteld. En dan kan

er nog een procentje van af worden gehaald. Maar dat is niet zoals de verkoopkant sky high. Eenmaal op de grond zit je op de grond. Dan houdt het op. Hoe wordt gedacht Buying for Less in de toekomst te gaan ontwikkelen? Is daar iets over uit te leggen? De Buying for Less en de winstontwikkeling is natuurlijk een tegenstrijdigheid.

Voor het jeugdloon werd verwezen naar de cao-onderhandelingen. Hij stelt voor om in de cao-onderhandelingen ook mee te nemen dat de jongelui op een jonge leeftijd bij hun moeder thuis zitten en dan voor een derde eten. En als ze wat groter worden, gaan ze meer eten. Dan kosten ze de helft. En vervolgens driekwart. En als ze dan drieëntwintig (23) zijn, dan krijgen ze de volle prijs. Dat zou men misschien ook aan de onderhandelingstafel kunnen meenemen. Daar is eigenlijk niets mis mee. Stel je voor dat een dertienjarige net zoveel verdient als een drieëntwintigjarige. Daar moet men toch ook niet aan willen denken?

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 3.

De heer Spanjer heeft een vraag over Pingo Doce. In Pingo Doce heeft Ahold maar negenenvieftig procent (49%). Dat is in Portugal. Hij verzoekt om daar wat meer informatie over te geven. Hoe gaat het met die economie en met de winkels daar in Portugal? Hoe lang wil Ahold deze negenenvieftig procent (49%) nog aanhouden? Wanneer is Ahold van plan dat in de etalage te gaan zetten? De heer Spanjer wil dus even iets meer informatie over Portugal hebben.

De voorzitter wil eerst de vraag over het beloningsbeleid behandelen en geeft het woord aan de heer Van den Bergh.

De heer Van den Bergh bevestigt dat de bonus dit jaar inderdaad vijfenveertig procent (45%) was. Die komt tot stand door een aantal criteria. Over die criteria afzonderlijk geeft Ahold nooit precies uitsluitel. Maar die criteria bestaan uit winstgroei, uit de groei van de omzet, en uit de cashflow. Die drie dingen bepalen uiteindelijk de bonus. Dit jaar was een redelijk jaar voor Ahold. Geen topjaar. Dat heeft ertoe geleid dat de bonus omlaag is gegaan en is geëindigd op vijfenveertig procent (45%).

Wat betreft het vertrek van de heer Hijmans is na vier jaar in goed overleg afscheid van elkaar genomen. De heer Hijmans heeft een perfecte job gedaan. Hij heeft heel veel moeilijke geschillen voor Ahold opgelost. Dan komt er een moment dat er weer een nieuwe fase aanbreekt. Het is altijd een grijs gebied wie wanneer wat zegt. Er is gemeend om, op basis van wat de heer Hijmans van den Bergh voor Ahold heeft gedaan, het zodanig uit te leggen dat hij ook recht heeft op de ontslagvergoeding.

De heer Boer says that Buying for Less is a question for Mr Carr because he had made a point about Buying for Less.

De heer Carr says that it is most important, obviously. Yes, Ahold is interested in profit growth. It is important to measure the health of the business to deliver a good return in order to maintain the cash flows and deliver good returns to the shareholders. The Buying for Less Program is part of that, but it is only one of many different areas of focus. Ahold has its Cost Reduction Program, its Increasing Efficiency Program. Whether it comes to an end, he believes that these programs

need to be viewed as a continuous improvement. But obviously, so to speak, the low hanging fruit is taken first. Most importantly, without discussing the Simplicity Program in more detail, when looking at profit growth (and it is linked to some of the other questions), what Ahold needs to do is to drive the business model. The wheel that Dick showed on the charts requires volume growth and improvements in organic identical growth. And that is the focus of all Ahold programs in the United States of America and in the Netherlands. That is to increase the volume growth, to increase identical sales growth. And that, obviously along with an efficient cost base, gives Ahold the leverage that it needs to deliver profits. And it is the lack of that growth as well as inflation and other factors which has impacted profits in two thousand and fourteen.

De heer Boer dankt de heer Spanjer voor de vragen over Portugal. Een mooi land met prachtige winkels. De heer Boer zit daar zelf in de board, samen met in het verleden Lodewijk en nu Jan Ernst de Groot en nog een aantal andere mensen. Het is natuurlijk een bedrijf waarin Ahold maar negenenveertig procent (49%) van de aandelen heeft. Dat klopt. Economisch gezien is het land door een enorme diepe crisis gegaan. Hoe ze dat hebben kunnen pareren in dat land en nog steeds kunnen groeien (ook in omzet en in marktaandeel), is erg goed leiderschap geweest van het management daar. Dat is echt een prestatie van de mensen van Pingo Doce. Negenenveertig procent (49%) betekent dat Ahold daar ook negenenveertig procent (49%) zeggenschap over heeft. Dus wat dat betreft is de toekomst niet geheel in eigen handen. Er is heel duidelijk afgesproken met de partners dat, mochten er andere plannen zijn, Ahold dat eerst met hun zal bespreken. Maar dat zal de heer Spanjer ook wel begrijpen.

De voorzitter verwacht dat de heer Verwer heel warme voeten heeft gekregen van dat lange staan. Hij begint nog een keer bij hem en gaat daarna naar microfoon nummer 5 en dan microfoon nummer 6.

De heer Verwer stelt de voorzitter gerust: hij is inmiddels al over de helft van zijn lijst met vragen voor de hele vergadering. Het valt mee. En men zal het met hem eens zijn dat de vragen die hij stelt relevant zijn. Het jaarverslag en het remuneratiebeleid heeft hij inmiddels gehad. Dan komt hij toe aan zijn vragen over de jaarrekening. Allereerst de éénhonderd zevenentachtig miljoen euro (EUR 187.000.000,-) die zijn uitgegeven aan de overname van Spar in Tsjechië. Daarvan is éénhonderd miljoen euro (EUR 100.000.000,-) goodwill. Dat wordt toegeschreven aan synergieën. Dat is dus meer dan de helft van het aankoopbedrag. Hij vraagt hoe Ahold denkt te kunnen verantwoorden dat het zo veel synergieën daar kan gaan halen. En in het verlengde daarvan zou hij ook aan de accountant willen vragen hoe die kijkt naar deze inschatting. Is dat een gematigde inschatting? Of juist een agressieve inschatting? Of wellicht iets er tussenin? Zijn volgende vraag is ook aan de accountant gericht. Die gaat over de waardering van de pensioenverplichtingen en de dekking daarvan. Is er daar sprake van een gematigde, een agressieve of een ergens daar tussenin liggende inschatting?

Dan is er bij concullega Tesco een probleem geweest wat betreft de verantwoording van de inkoopkortingen. Dat is natuurlijk iets wat bij Ahold in het verleden ook gespeeld heeft. Vandaar dat de heer Verwer graag zou willen vragen in hoeverre dat de specifieke aandacht heeft gehad van de accountant; ook gelet op het feit dat PricewaterhouseCoopers tevens de accountant is bij Tesco. Daar is het niet goed gegaan. Hopelijk gaat het bij Ahold inmiddels wel allemaal goed. Hij

zou dus graag een specifieke toelichting willen van de accountant in hoeverre hij daarnaar gekeken heeft. Ook zou hij graag van de accountant een iets nadere toelichting willen van de kwalitatieve criteria op het gebied van materialiteit. Er is een mooie kwantitatieve grens gegeven die heel duidelijk is, maar er kunnen natuurlijk altijd kwalitatieve redenen zijn om iets als materieel aan te duiden en de heer Verwer zou graag van de accountant willen dat hij aangeeft wat daarbij gespeeld heeft. En bijvoorbeeld van iets als de inkoopkortingen, wat veel impact kan hebben, kan hij zich voorstellen dat het niet boven die kwantitatieve grenzen uitkomt. Zijn laatste vraag over de werkzaamheden van de accountant is of er nog misstatements gerapporteerd zijn aan de Raad van Commissarissen die hetzij boven het kwantitatieve criterium uitkwamen, hetzij om kwalitatieve redenen het vermelden waard waren.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 5.

De heer Swinkels wil reageren op wat de heer Boer zegt over het incident dat zich zojuist heeft voorgedaan met iemand die negentien (19) jaar is. De onderhandelingen moeten inderdaad plaatsvinden binnen de cao tussen werkgevers en werknemers. Daar is hij het helemaal mee eens. Maar hij is aandeelhouder in een onderneming die sociaal maatschappelijk betrokken is bij het gebeuren. En dan wordt hij voor een dilemma gesteld. Dat gaat over de remuneratie. Het punt komt zo meteen ook aan de orde, maar tijdens de ronde nu is het ook al regelmatig aan de orde geweest. De heer Swinkels wil daar toch wel een beetje op reageren en ook op de incidenten die zich de laatste weken hebben voorgedaan. Is er eigenlijk voldoende maatschappelijk draagvlak om het remuneratiebeleid zoals dat bij Ahold geïmplementeerd is, door te zetten? Hij vraagt zich dat als aandeelhouder af. Het draagvlak in de maatschappij. Bij de banken is er een mooi voorbeeld. Het gaat om een beloning van éénhonderdduizend euro (EUR 100.000,-). Dan worden er rekeningen opgezegd. Maar hij zal er geen voorstander van zijn om te zeggen dat men de winkels van Albert Heijn moet zien te mijden en naar de concurrent moet gaan. Maar dit beleid dat hier gevoerd wordt, en ook bij de ondernemingen in Nederland, krijgt steeds minder draagvlak in de maatschappij. Ahold heeft de feeling niet. Dat wil de heer Swinkels toch wel gezegd hebben. En hij wil eigenlijk een oproep aan Ahold doen om de gestelde targets te heroverwegen. Lange termijn, korte termijn. Dat is voor heel veel mensen eigenlijk niet uit te leggen. Hij kan het door Ahold gevoerde beleid niet uitleggen aan zijn omgeving, want hij staat er helemaal niet achter en hij wil vragen aan de Raad van Commissarissen en aan de Remuneratiecommissie om dit volgend jaar of in de loop van tweeduizendvijftien nog eens te bezien en te gaan kijken of er een aanpassing noodzakelijk is. Want dit is een maatschappelijke ontwikkeling en dat moet Ahold niet hebben. Ahold zit met partners, werkgevers en werknemers. Daar is onvoldoende draagvlak om dit verder uit te voeren.

Applaus

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

De heer Van Schalkwijk heeft een aantal vragen aan de heer Boer. Lidl groeit in Nederland met zeven procent (7%). En Ahold staat met een minnetje ervoor. Deze mensen hebben een slogan. De heer Van Schalkwijk zou zeggen van 'wij hebben éénhonderdvijfentwintig (125) jaar Albert

Heijn'. Dat zou toch weleens te denken kunnen geven om te zeggen van Ahold doet alle winkelande dingen. Men kan bij Ahold overal winkelen en Ahold is de beste. En dat moet men ook gewoon eens volhouden. Als Ahold dat wil ondersteunen op de televisie, zou men er maar eens een ouder persoon voor moeten vinden die dat ondersteunt.

Nummer twee is het beloningsbeleid. De heer Van Schalkwijk roept al een aantal jaren dat dat niet zo bijster leuk is. Zou het, ten eerste, niet eens tijd worden dat in die beloningscommissie iemand van de aandeelhouders plaatsneemt? Want het is natuurlijk wel een heel mooie manier om elkaar te belonen. Daar lijkt het toch in de verte wel een beetje op. Bonussen en lange-termijn-beloningen zijn in deze tijd niet meer normaal. Degenen die met zijn allen op die stoelen zitten weten precies wat ze moeten doen, hoeveel keer ze moeten vergaderen. Daar zijn ze eigenlijk niet tevreden mee, want ze willen eigenlijk het dubbele salaris hebben. Zo werkt het niet als je ergens begint te werken. Daar kan de heer Van Schalkwijk zich niet in plaatsen. Daar wil hij het bij laten.

De voorzitter stelt voor dat eerst de heer Carr de vragen beantwoordt en de accountant daar dan zijn commentaar op geeft.

De heer Carr will certainly address some of the points and then pass over to PricewaterhouseCoopers to make some comments. In terms of the goodwill associated with the Spar acquisition; certainly it is not unusual on an acquisition like this that a significant part of the acquisition is goodwill. That is the price Ahold paid above the value of the assets. It is quite rare to make an acquisition like this without goodwill being present. Mr. Carr can assure the shareholders that the goodwill under accounting standards is tested on a regular basis to insure that the value of the goodwill can be supported, based on the delivery of performance of the business. So the combination of the synergies in the operations will need to deliver a performance equivalent to supporting that goodwill. That is tested on a regular basis. So the shareholders can take some assurance from that.

There were questions on pension obligations on which Ahold has several pages in the annual report. The pension plans are managed conservatively. They are well funded. The one area in the United States of America which is not in the accounts is disclosed. There are made good disclosures, which is the United States of America multi-employer pension plans which Ahold doesn't directly control. But that is all well communicated in the accounts.

Concerning the purchasing discounts, obviously the audit committee, Mr. Carr himself, the accounting team, PricewaterhouseCoopers are very much aware of the issues that have happened in the past and also with other firms. They have paid particular attention to ensure that purchasing discounts are properly accounted for on a prudent basis. Mr. Carr leaves this question of reporting to the supervisory board and materiality to PricewaterhouseCoopers.

De voorzitter geeft het woord aan de heer Van Mierlo.

De heer Van Mierlo bevestigt wat de heer Carr net zei over de berekening van de goodwill. Er is sprake van een overnameprijs. Daar koop je assets voor en je koopt er het verdienvermogen van de desbetreffende onderneming voor en dat leidt tot goodwill. Dat wordt inderdaad vaak getest. Dat gebeurt gedurende het jaar. In deze zogenaamde impairments tests wordt gekeken of het

gerechtvaardigd is, rondom de verwachting van het verdienvermogen, dat die goodwill ook op de balans staat. Dat gebeurt overigens niet alleen met de goodwill voor de acquisities, maar ook voor de hele post goodwill.

Rondom de pensioenen is er, zoals de heer Carr zegt, een uitgebreide toelichting in de jaarrekening. Wat PricewaterhouseCoopers eraan gedaan heeft en wat PricewaterhouseCoopers ervan vond, is dat ook in de key audit matters, de opinie is opgenomen. Datzelfde geldt overigens ook voor de Czech acquisitie. Dus ook daar kan de heer Van Mierlo bevestigen dat het well balanced is. Het zijn natuurlijk ook wat minder discutabele inschattingen ten opzichte van de goodwill. Een sterftetabel kan gewoon worden opgezocht. Die veronderstellingen rondom pensioenen zijn desalniettemin ook een belangrijke veronderstelling, maar ze zijn iets harder dan de goodwill en de impairment testen.

De derde vraag ging over de leverancierskorting. PricewaterhouseCoopers doet daar, op basis van de bedragen die er staan, aflooptesten op. PricewaterhouseCoopers doet er veel individuele testing op. De hele audit aanpak is ook in het Verenigd Koninkrijk besproken met de voltallige Raad van Commissarissen: wat eraan gebeurt en hoe dat gebeurt. Dus dat is de wijze waarop dat is ingevuld. Daar gaat inderdaad veel aandacht in de totale audit naar uit omdat er natuurlijk schattingen in zitten. Die kan je overigens niet voorkomen.

De vierde vraag ging over de materialiteit. Dat is inderdaad kwantitatief toegelicht. De heer Verwer heeft overigens gelijk. Dat is het maximale bedrag. En het maximale bedrag wordt vervolgens verdeeld over de activiteiten in Nederland, in de Verenigde Staten, in de Tsjechië en deels ook een beetje in België. Maar het wordt ook daarna weer verdeeld naar de diverse balansposten. Dus ja, het bedrag inkoopkortingen wordt met een veel kleinere materialiteit gecontroleerd dan het eerder genoemde bedrag. Waar ligt dat dan aan? De verdeling is enerzijds gebaseerd op kwantitatieve criteria. Wat is de kans dat het niet goed gaat? Wat is daar de ervaring in het verleden? Hoe belangrijk is het dat het bedrag precies goed is? De post goodwill wordt met een andere materialiteit gecontroleerd dan de post beloningen zoals die in de jaarrekening is toegelicht. Dus er zitten verschillen tussen zoals je die materialiteit dan aan de verschillende posten van de balans, de winst- en verliesrekening, maar ook de toelichtingsposten toerekent.

De vijfde vraag was of er misstatements waren die niet gecorrigeerd zijn. Dat antwoord is glashelder: dat is nee.

De voorzitter wil overgaan tot stemmen, maar ziet dat de heer Verwer er nog staat. Die krijgt dan nog één allerlaatste vraag.

De heer Verwer heeft een vraag over het dividendvoorstel. Aangegeven is dat er een pay-out ratio geldt van eenenvijftig procent (51%) voor dit concrete voorstel. Hij heeft zitten rekenen en rekenen, maar snapt niet hoe men aan die eenenvijftig procent (51%) komt. Want zowel uitgaande van die negentig eurocent (EUR 0,90) winst per aandeel als uitgaande van achtentachtig eurocent (EUR 0,88) per aandeel - adjusting income from continuing operations, waarnaar verwezen wordt - komt hij op een hoger percentage uit dan eenenvijftig (51). Dus zijn vraag is welk winstbegrip precies is gehanteerd om op die uitkomst van eenenvijftig procent (51%) te komen.

De heer Carr does believe that adjustments are made for certain items. That is shown in the accounts. The adjustments are made for one-off items.

So for example, if there is a large one-off negative impact in one year, one wouldn't want to reduce the dividend. Those items are listed into the accounts. Mr. Carr can go through it in more detail later.

Adjustments are made for some underlying items in order to get to a consistent basis of the profitability. So it is not just taken off the net income. It is a net income which is adjusted for items which are not annual and not recurring. Then it is divided over the outstanding number of shares, which is obviously lower at the year end. So the average number of shares is taken.

De heer Van den Bergh heeft een kort antwoord op de oproep over de beloningen. Hij begrijpt wat wordt gezegd, want ook hij leest de krant. Bonussen krijgen veel aandacht. Er is veel maatschappelijke onvrede over. Ahold is een internationale onderneming die nogal in het buitenland opereert. Zestig procent (60%) van de operaties is in de Verenigde Staten. Men wil Ahold graag sterk houden en daarvoor is goed management nodig. Dat moet gewoon goed betaald worden. Ahold probeert absoluut niet voorop te lopen, doch de mediaan (zoals dat heet) te volgen. Dat gebeurt heel zorgvuldig. Dat blijft Ahold zo doen. Maar er is natuurlijk ook een open oor voor alle discussies in de maatschappij.

De voorzitter gaat over tot het stemmen over dit artikel. Hij moet het afronden, anders dan neemt het te veel tijd.

De heer Verwer wil nog reageren op het antwoord op zijn laatste vraag. Hij had een vraag gesteld over de pay-out ratio. Daar kwam een antwoord op en daar zou hij graag nog heel kort op in willen gaan.

De voorzitter vindt dat echt te veel tijd wordt genomen.

De heer Verwer snapt dat, maar belooft dat hij hierna niet meer terugkomt. Niet bij dit agendapunt althans. Zijn vraag is of het winstbegrip dat wordt gehanteerd voor de bepaling van de pay-out ratio in de toekomst ook in het jaarverslag vermeld zou kunnen worden. Hij snapt dat het niet in de jaarrekening kan omdat het geen IFRS begrip is. Maar omdat het zo'n belangrijk winstbegrip is, zou hij namens de VEB, graag zien dat het wel in de toekomst wel in het jaarverslag terechtkomt.

De heer Carr has noted this question.

De voorzitter wil, alvorens over te gaan tot stemming, de notaris vragen om de nodige mededelingen te doen over het aantal mogelijk uit te brengen stemmen.

De notaris deelt mee dat er vandaag tweehonderdnegen personen (209) aanwezig zijn als aandeelhouder of als gevolmachtigde. En zij vertegenwoordigen samen vijfhonderd miljoen tweehonderdvierenvijftigduizend vijfhonderdachtenveertig (500.254.548) gewone aandelen met een gelijk aantal stemmen en tweehonderdachtenzestig miljoen vierhonderdvijftienduizend

éénhonderddrie (268.415.103) preferente financieringsaandelen. Die geven recht op vierenzeventig miljoen driehonderdtweeënzestigduizend negenhonderddrieënzestig (74.362.963) stemmen. In totaal kunnen er vijfhonderdachtenzeventig miljoen zeshonderdzeventienduizend vijfhonderdelf (578.617.511) stemmen worden uitgebracht. Van het aantal geplaatste gewone aandelen is vanmiddag eenenzestig een/tiende procent (61,1%) vertegenwoordigd en van het totale geplaatste kapitaal is vanmiddag zeventig zes/tiende procent (70,6%) vertegenwoordigd.

De voorzitter gaat over tot het stemmen. De eerste keer zal hij de zaal wat uitgebreider begeleiden bij de stemprocedure en zal de stemming ook wat langer open blijven. Indien nodig, kunnen aandeelhouders hulp vragen bij één van de mensen in de zaal (één van de hostesses). Ze kunnen hun hand opsteken en de hostesses zullen dan naar hen toekomen. De stempas moeten de aanwezigen, op de aangegeven wijze, met de goudkleurige chip naar de persoon toe gericht in het stemkastje steken. De voorzitter laat zien hoe hij erin moet gaan. Er zijn drie mogelijkheden. Eén betekent voor. Twee betekent tegen. En bij drie onthoudt men zich van stemmen. In het scherm van het kastje zal, nadat de keuze is gemaakt, een bevestiging van de keuze verschijnen. Als men een stem wil corrigeren, kan opnieuw een keuze worden gemaakt. De laatste keuze geldt dan. Aan de tijdsbalk op het grote scherm (achter het podium) is te zien hoe lang de stemming nog open is. Als de tijdsbalk volledig uit beeld is, dan is de stemming ten einde. Bij meer dan één stempas, moet iedere stempas worden ingevoerd en de stem worden uitgebracht zodra men de keuzemogelijkheden ziet verschijnen. De stempas kan in het kastje blijven voor de volgende stemming.

Dan kan er dus worden gestemd. De stemming wordt geopend. Er wordt gestemd voor agendapunt 5, het voorstel tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar tweeduizendveertien. De voorzitter constateert dat het niet werkt en verzoekt de stemming te openen. De voorzitter vraagt of de zaal het wel heeft gezien en of het al weg is. De voorzitter informeert of iedereen heeft kunnen stemmen. Iedereen heeft kunnen stemmen. De uitslag laat zien dat negenennegentig negenennegentig/éénhonderdste procent (99,99%) voor heeft gestemd. Het voorstel is dus aangenomen.

Dan gaat de voorzitter naar agendapunt 6, het voorstel tot het vaststellen van dividend over het boekjaar tweeduizendveertien. Zoals eerder behandeld, is het voorstel om achtenveertig eurocent (EUR 0,48) per aandeel uit te keren. Omdat het punt al behandeld is en er gelegenheid is geweest voor vragen, gaat hij onmiddellijk over tot stemming. Dus het dividend voor tweeduizendveertien wordt nu vastgesteld. De stemming gaat open. De voorzitter vraagt of iedereen heeft gestemd. De stemming wordt gesloten. De uitslag is: negenennegentig eenentachtig/éénhonderdste procent (99,81%) voor. Het voorstel voor het dividend is dus aangenomen.

7. Voorstel tot het verlenen van décharge aan de leden van de Raad van Bestuur

Dan gaat de voorzitter naar agendapunt 7, het verlenen van decharge aan de leden van Raad van Bestuur voor het uitoefenen van de taken gedurende het boekjaar tweeduizendveertien. De voorzitter vraagt of iemand daar het woord over wil voeren. Dat is niet het geval. Vervolgens

wordt gestemd over agendapunt 7, decharge verlenen aan de Raad van Bestuur. De stemming wordt geopend en gesloten. De voorzitter vindt dat het wel erg snel gaat en vraagt of iedereen heeft gestemd. Dat is inderdaad het geval. De uitslag is negenennegentig vijf/éénhonderdste procent (99,05%) voor. Het voorstel om de Raad van Bestuur decharge te verlenen, is dus aangenomen.

8. Voorstel tot het verlenen van décharge aan de leden van de Raad van Commissarissen

Dan gaat de voorzitter naar agendapunt 8, het verlenen van decharge aan de leden van de Raad van Commissarissen voor het uitoefenen van hun taak gedurende het boekjaar tweeduizendveertien. De voorzitter vraagt of iemand daar het woord over wil voeren. Dat is niet het geval. Dus gaat hij over tot het stemmen. De stemming wordt geopend over de decharge voor de leden van de Raad van Commissarissen. De stemming wordt gesloten. Negenennegentig vier/éénhonderdste procent (99,04%) is voor. Dus is hiermee het voorstel om de Raad van Commissarissen decharge te verlenen aangenomen.

9. Samenstelling van de Raad van Bestuur Voorstel tot benoeming van de heer A.D. Boer tot lid van de Raad van Bestuur voor een nieuwe termijn met ingang van 15 april 2015

Dan gaat de voorzitter naar agendapunt 9. De Raad van Commissarissen doet het voorstel tot herbenoeming van de heer Boer als lid van de Raad van Bestuur voor een termijn eindigend op de dag van de Jaarlijkse Algemene Vergadering van aandeelhouders, te houden in tweeduizendnegentien, zijnde het vierde jaar na het jaar van de herbenoeming. De heer Boer is geboren op eenendertig (31) augustus negentienhonderdzevenenvijftig. Hij heeft de Nederlandse nationaliteit. De heer Boer werd voor het eerst benoemd als lid van de Raad van Bestuur op 3 mei tweeduizendzeven. Op negenentwintig september tweeduizendtien werd de heer Boer door de Raad van Commissarissen benoemd als CEO van Ahold met ingang van een maart tweeduizendelf. Daarvoor, sinds zes (6) november tweeduizendzes, was hij Chief Operating Officer van Ahold Europe. De heer Boer trad in negentienhonderdachtennegentig bij Ahold in dienst als CEO van Ahold Tsjechië. Hij werd in tweeduizend benoemd tot President en CEO van Albert Heijn. In tweeduizend drie werd hij President en CEO van Aholds Nederlandse werkmaatschappijen. Voordat hij in dienst trad bij Ahold, was de heer Boer gedurende zeventien jaar werkzaam in verschillende retailfuncties bij SHV Holding in Nederland en daarbuiten en bij Unigro N.V. De heer Boer is co-chair van het Consumer Goods Forum, lid van de European Retail Round Table, en vicevoorzitter en lid van het dagelijks bestuur van de VNO-NCW. Voorts is hij lid van de adviesraad van G-Star. Tijdens de dag van publicatie van de agenda, op de record date, hield de heer Boer tweehonderdeenenzestigduizend éénhonderdzesenzeventig (261.176) aandelen in de vennootschap. De Raad van Commissarissen steunt de herbenoeming van de heer Boer. Hij heeft sinds zijn aantreden als CEO een heldere strategie voor Ahold ontwikkeld. De afgelopen vier jaar heeft hij als CEO Ahold sterk geleid met een scherp oog voor klanten en hun wensen. Het retailberoep zit hem natuurlijk in het bloed. Hij is boven de

retailwinkel geboren. Graag geeft de voorzitter gelegenheid tot het stellen van vragen over de benoeming van de heer Boer. Er zijn geen vragen.

De voorzitter verzoekt de aandeelhouders te stemmen met betrekking tot agendapunt 9, het voorstel tot herbenoeming van de heer Boer tot CEO. De stemming wordt geopend. De stemming wordt gesloten. De voorzitter constateert, terwijl de zaal de heer Boer feliciteert met de herbenoeming, dat negenennegentig achtentachtig/éénhonderdste procent (99,88%) voor het voorstel is. Dus het voorstel is aangenomen.

Applaus

**10. Samenstelling van de Raad van Commissarissen
Voorstel tot benoeming van de heer R.F. van den Bergh tot lid van de Raad van
Commissarissen voor een nieuwe termijn met ingang van 15 april 2015**

De voorzitter gaat door naar agendapunt 10: de Raad van Commissarissen en het voorstel tot herbenoeming van Rob van den Bergh tot lid van de Raad van Commissarissen voor een nieuwe termijn van vier jaar, eindigend op de dag van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders te houden in tweeduizendnegentien. Rob van den Bergh is geboren op tien april negentienhonderdvijftig en heeft de Nederlandse nationaliteit. Hij werd voor het eerst benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen op twintig april tweeduizendelf. Hij is voormalig CEO van VNU N.V. en daarvoor bekleedde hij diverse andere bestuursfuncties binnen VNU. Hij was lid van de Raad van Bestuur van VNU van negentienhonderdtweënnegentig tot zijn benoeming als CEO in tweeduizend. De heer Van den Bergh is voorzitter van de Raad van Commissarissen van Stichting Isala Klinieken, en tevens bestuurslid van de Stichting Continuïteit ING, en lid van de adviesraden van CVC Capital en Pon Holdings. De Raad van Commissarissen beveelt de benoeming voor een nieuwe termijn van de heer Van den Bergh als lid van de Raad van Commissarissen aan, gezien zijn grote kennis van Ahold, zijn managementervaring bij internationale ondernemingen, zijn ervaring met verslaglegging, externe rapportage en communicatie bij internationale beursgenoteerde ondernemingen, en de toewijding waarmee hij zijn rol als voorzitter van de Remuneratiecommissie en lid van de Selectiecommissie vervult. De heer Van den Bergh heeft in tweeduizendveertien alle vergaderingen van de Raad van Commissarissen bijgewoond. Tijdens de dag van publicatie van de agenda heeft de heer Van den Bergh dertienduizend achthonderdzesenveertig (13.846) aandelen in de vennootschap. De voorzitter dankt de heer Van den Bergh voor de toewijding waarmee hij tussen juni tweeduizendveertien en afgelopen één april op interim-basis het voorzitterschap van de Raad van Commissarissen heeft vervuld. De voorzitter biedt graag gelegenheid tot het stellen van vragen. Er zijn geen vragen, dus gaat hij over tot het stemmen. De stemming wordt geopend. De stemming wordt gesloten. De heer Van den Bergh is gekozen met negenennegentig eenenvijftig/éénhonderdste procent (99,51%). Het voorstel is dus aangenomen. De voorzitter feliciteert hem met de herbenoeming.

Applaus

De voorzitter maakt van het moment gebruik om mevrouw Judith Sprieser al vast bijzonder te bedanken voor haar zeer waardevolle bijdrage aan de Raad van Commissarissen. Mevrouw Sprieser heeft te kennen gegeven dat ze later dit jaar zal moeten terugtreden uit de Raad van Commissarissen. Zij is sinds tweeduizendzes lid van de Raad van Commissarissen geweest en echt van onschatbare waarde voor Ahold en heeft een onvermoeibare focus op echt belangrijke zaken: klanten, winkels, strategie, bedrijfsvoering, financiën. Ze is van alle markten thuis. De functie van vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen zal na het aftreden van mevrouw Sprieser worden voortgezet door de heer Mark McGrath.

Dan gaat de voorzitter door naar agendapunt 11. Uit recente evaluaties is gebleken dat het bezoldigingsbeleid als zodanig geen aanpassingen vereist, maar dat vooral de waarde bij de toekenning van de lange-termijn-beloningscomponent voor de CEO achterblijft bij de referentiegroep. Teneinde te blijven voldoen aan het uitgangspunt van het bezoldigingsbeleid om rond de mediaan van de referentiegroep te blijven, wordt voorgesteld om de waarde van de aandelentoekening voor de CEO onder het Global Reward Opportunity Programma te verhogen van éénhonderdvijfentig procent (135%) van het basissalaris naar éénhonderdzeventig (170). Het vrijvallen van deze aandelen is afhankelijk gesteld aan het voldoen aan een aantal prestatiecriteria. De voorgestelde verhoging zal leiden tot een aanpassing van de totale target waarbij de toekenning op de lange-termijn-beloningscomponent van éénhonderdvijfentachtig (185) naar tweehonderdtwintig procent (220%) van het basissalaris gaat. De voorzitter geeft graag gelegenheid tot het stellen van vragen. Hij gaat naar microfoon nummer 2 en dan microfoon nummer 4.

De heer Ten Klooster uit Ede is tevreden met de heer Boer in zijn functie. Hij heeft dan ook voor gestemd. Maar hij zou de heer Boer persoonlijk willen vragen of die het mogelijk acht zo veel prestatie te leveren dat zijn beloning daarmee evenredig is. De volgende vraag is of hij die beloning echt nodig heeft.

De voorzitter zegt dat de vraag zo wordt beantwoord en gaat naar microfoon nummer 1.

De heer Verwer deelt mee inhoudelijk niet voor dit voorstel te zijn om redenen die, als het goed is, bekend zijn. De variabele beloning zou nooit hoger zou moeten zijn dan de vaste beloning. Maar erger is de communicatie rondom dit onderwerp; in eerste instantie is het vrij summier op de agenda gezet en daarna is een extra toelichting gegeven, waarschijnlijk naar aanleiding van kritiek van andere aandeelhouders. Dat zijn zaken die de reputatie van Ahold geen goed doen. Hij roept Ahold op om in de toekomst zorgvuldiger om te gaan met het samenstellen van de AVA-agenda.

De voorzitter geeft naar microfoon nummer 4.

Mevrouw Bronsdijk is werkzaam bij APG en is gevolmachtigd om mede te spreken namens Menzis, NN Investment Partners, Goudse Verzekeringen, Robeco, MN, en Syntrus Achmea Vermogensbeheer. Zij wil zich beperken tot het maken van een aantal opmerkingen en suggesties met betrekking tot dit agendapunt en spreekt waardering uit voor de excuses van

Ahold voor de ontstane verwarring op dit voorstel en de nadere toelichting die door Ahold op dit agendapunt is gepubliceerd na verzoeken daartoe van aandeelhouders. Bij een dergelijk voorstel voor een wijziging van het bezoldigingsbeleid is het belangrijk voor aandeelhouders van de onderneming om te weten waarom die wijziging nodig wordt geacht en hoe het besluit van de Remuneratiecommissie tot het doen van een dergelijk voorstel bijvoorbeeld is gebaseerd op heldere strategische overwegingen en niet slechts op het resultaat van een technische heroverweging. Het onderhavige voorstel heeft vragen opgeroepen over de samenstelling van de referentiegroep die Ahold gebruikt voor het vaststellen van de hoogte van zowel de lange-termijnbeloningscomponent als de totale beloning en die ook in dit geval is gebruikt ter onderbouwing van het onderhavige voorstel tot verhoging van de prestatiecomponent van de aandelentoekenning. Mevrouw Bronsdijk vraagt zich af of de samenstelling van de referentiegroep een representatieve afspiegeling is van de partijen waarmee Ahold zich zou moeten vergelijken. De referentiegroep bestaat overwegend uit Amerikaanse beursondernemingen en ondernemingen met een grotere marktkapitalisatie dan Ahold. Geen van deze Amerikaanse partijen in de referentiegroep vergelijkt zich overigens voor de waarde van hun beloning met Ahold. Ondanks de aanwezigheid van Ahold in de Verenigde Staten, denkt zij dat gezien de eveneens grote aanwezigheid in Nederland en Tsjechië, de hoogte van de beloningsniveaus van de Raad van Bestuur in grotere mate dan nu het geval is zou moeten worden vergeleken met die van continentaal Europese partijen en ondernemingen die qua marktkapitalisatie meer met Ahold vergelijkbaar zijn. Ook op een aantal andere punten ziet ze mogelijkheden om het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur meer in lijn te brengen met best practices, zoals bijvoorbeeld met het maken van een duidelijker onderscheid tussen de korte- en de lange-termijnbeloningen, meer transparantie in het remuneratierapport over de hoogte van de bonustoekenning per prestatiemaatstaf, en kortere opzegtermijnen. Daarom waardeert zij de toezegging van de Remuneratiecommissie om het remuneratiebeleid en de referentiegroep dit jaar te evalueren en de stakeholders van Ahold in dit evaluatieproces te consulteren.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 5.

De heer Groen uit Den Haag, Scheveningen, is particulier aandeelhouder. Hij wil allereerst vermelden dat hij het volledig eens is met de uitkomst van de Remuneratiecommissie. Maar wellicht kan het helpen dat de stakeholders van de vakbonden een representatieve vertegenwoordiging hebben, of in ieder geval een soort klankbordgroep, samen met een vertegenwoordiging van de aandeelhouders, om het besluitvormingsproces een breder draagvlak te geven zodat andere stakeholders die daar mogelijk nu nog wat problemen mee hebben zich meer vertegenwoordigd voelen in de besluitvorming. Dat was zijn voorstel.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

De heer Van der Lely stelt dat de meridiaan die gevolgd wordt natuurlijk ook een lijn in de grafieken hoog op de apenrots is. Hij zal niet gaan oordelen over de hoogte of de laagte, maar heeft slechts één vraag aan degene over wiens beloning nu gesproken wordt. Die vraag is of die personen ermee uitkomen.

De voorzitter begint met de beantwoording en geeft het woord aan de heer Van den Bergh.

De heer Van den Bergh kan een lang antwoord geven, maar zal toch proberen het kort te houden. Hij denkt dat er heel veel goede suggesties zijn gedaan. Er is al geschreven en nogmaals gezegd dat Ahold over de communicatie zelf al heeft gezegd dat dat beter had gekund. Er is gepoogd, door het op de website te zetten met een uitvoerige uitleg, het bezwaar weg te nemen. Het salarisbeleid, de lange-termijnbeloning voor Ahold, is altijd een moeilijke zaak. De heer Van den Bergh heeft het al in het begin gezegd: Ahold is een trots bezit van Nederland, maar het is ook een onderneming die zeer internationaal actief is. Komen tot een afgewogen salarisbeleid vergt nauwkeurigheid. Dat is gedaan, en dat wordt eigenlijk ieder jaar gedaan door in oktober (zoals ook de voorzitter al zei) een studie te doen naar hoe Ahold zich verhoudt tot de peer groep. In deze laatste exercitie is ook erkend dat de peer groep waarmee Ahold zich vergelijkt niet het juiste beeld is. In de vergelijking met de peer groep, komt de LTI-mediaan op vierhonderd (400). Dat is niet juist. Men heeft een aantal bedrijven die qua complexiteit te vergelijken zijn met Ahold, uit de AEX gepakt. Daaruit bleek dat Ahold ook daar nog onder de mediaan zat. Er is een stapje gezet om rond die mediaan te eindigen. Dat is in het voorstel verwoord. De heer Van den Bergh herhaalt wat al op de website is gezet: het consultatieproces zal in het najaar zodanig met de stakeholders worden gedaan dat, als men komt tot een nieuwe peer groep voor het salarisbeleid, de aandeelhouders daarover geconsulteerd zullen worden. Die toezegging herhaalt hij nog een keer. Daar wil hij het verder bij laten.

De voorzitter informeert of de heer Boer nog iets wil zeggen.

De heer Boer vindt het lastig om daar iets over te zeggen. Natuurlijk komt men ermee uit. Dat is een vraag die men niet kan beantwoorden met nee. Dat is duidelijk. De bezoldiging laat hij puur over aan de Raad van Commissarissen. Daar hoort het thuis. Die moet daar een opinie over hebben. Dus daar wil hij het eigenlijk bij laten.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

Mevrouw Geneste-Van der Wall wil graag reageren. Misschien heeft ze een idee. Het is een punt dat iedere keer weer terugkomt en het leeft op dit moment ook heel sterk in de maatschappij. Iedereen zal het De heer Boer gunnen, dat is het probleem ook niet, want hij heeft gezorgd voor continuïteit en voor goede cijfers. Het bedrijf draait goed. Daar is niks op aan te merken. Maar misschien is het een idee om ook eens met een klein groepje aandeelhouders bij Ahold op kantoor gewoon even te filosoferen over wat nou reëel is. Die peer groep komt overal terug; of dat nou bij banken is of waar dan ook. Is dat nou wel een goede reële vergelijking? De uitstroom naar het buitenland. Al die discussiepunten. Men kan het iedere keer terug laten komen. Maar misschien is het een idee om met elkaar in een klein groepje daar eens over te gaan nadenken en te kijken wat reëel maar ook maatschappelijk verantwoord is.

De voorzitter bedankt haar voor de suggestie. Er is nog iemand die wat wil zeggen.

De heer Ten Klooster heeft geen antwoord gekregen op zijn vragen. Hij wil benadrukken dat hij van de heer Boer graag wil weten of hij dit waard is en of het nodig is.

De voorzitter merkt op dat de heer Boer gezegd heeft dat het niet aan hem is om dat te beoordelen. Dat is aan de Raad van Commissarissen. Zo liggen de verhoudingen.

De heer Ten Klooster gaat ervan uit dat de heer Boer wel zo mondig is dat hij zelf antwoord kan geven.

De heer Boer gaf net het antwoord dat hij daar zelf niet over gaat. Hij denkt dat dat de verantwoordelijkheid is van de commissarissen.

De heer Ten Klooster concludeert dat hij dus geen antwoord krijgt.

11. Voorstel tot wijziging van het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur

12. Voorstel tot wijziging van de statuten

a. Voorstel tot wijziging van de statuten om het maatschappelijk kapitaal van de Vennootschap te verminderen

De voorzitter wil, als er geen vragen meer zijn, overgaan tot stemmen over dit punt. Agendapunt 11, het voorstel tot het wijzigen van de bezoldiging van de Raad van Bestuur. De stemming wordt geopend. Men kan stemmen. De stemming wordt gesloten. Achtennegentig zestien/éénhonderdste procent (98,16%) is voor. Dus het voorstel is aangenomen.

Dan gaat hij door naar agendapunt 12a. Dat betreft de voorgestelde wijziging van de statuten. Het betreft een vermindering van het maatschappelijk kapitaal. Dit voorstel wordt gedaan in verband met het vereiste van artikel 2.67 van het Burgerlijk Wetboek dat ten minste één vijfde van het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap moet zijn geplaatst. Als gevolg van de recente inkoopprogramma's van Ahold en de daarmee verband houdende intrekkingen van aandelen, is het geplaatste aandelenkapitaal van Ahold verlaagd. Om te zorgen dat er voldoende ruimte is om boven het wettelijk voorgeschreven minimumkapitaal te blijven, wordt een wijziging van de statuten voorgesteld waarbij het maatschappelijk kapitaal van Ahold wordt verlaagd. De voorzitter geeft graag gelegenheid tot het stellen van vragen. Er zijn geen vragen. Dan wordt het voorstel in stemming gebracht. De stemming op punt 12a wordt geopend. Negenennegentig eenennegentig/éénhonderdste procent (99,91%) is voor. Het voorstel is aangenomen.

Zoals de voorzitter in zijn inleiding al heeft gezegd, zal agendapunt 12b vandaag niet op de agenda worden gezet en worden behandeld. Het zal dus ook niet in stemming worden gebracht. Dan gaat hij naar agendapunt 13. Het voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is Pricewaterhouse te benoemen als externe accountant voor het boekjaar tweeduizendvijftien.

Mevrouw Bronsdijk wil, alvorens over te gaan naar voorstel 13, nog een vraag stellen over het inmiddels ingetrokken voorstel 12b. Zij spreekt wederom namens de eerder genoemde partijen en wil even iets zeggen over het ingetrokken voorstel. Zij steunt het besluit tot de intrekking van dit agendapunt en deelt de mening van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen

dat er geen noodzaak bestaat om de voorgestelde wijziging door te voeren. Het ingetrokken voorstel brengt onduidelijkheid en risico's met zich mee voor de continuïteit van de Raad van Bestuur en het bereik van het directe toezicht van de Raad van Commissarissen. Ook holt het voorstel het recht van aandeelhouders voor de benoeming van de leden van de Raad van Bestuur uit. Daarom wordt de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen aangeraden om bij de nadere beoordeling van het ingetrokken voorstel in het licht van de governancestructuur van Ahold goed in ogenschouw te nemen hoe dit de rechten van aandeelhouders en het toezicht van de Raad van Commissarissen zou kunnen beïnvloeden en hoe wenselijk deze mogelijke impact in dat geval is. Mevrouw Bronsdijk vraagt hoe het proces van de nadere beoordeling van het ingetrokken voorstel zal plaatsvinden en of Ahold van plan is hierbij ook aandeelhouders te betrekken.

De voorzitter begrijpt dat de heer Verwer ook een vraag wil stellen.

De heer Verwer had zijn vraag in eerste instantie willen bewaren voor de rondvraag. Maar aangezien het punt nu alsnog aan de orde komt, stelt hij die nu. De intrekking is niet bepaald duidelijk. Duidelijk is dat Ahold de noodzaak van het voorstel niet langer ziet, of althans niet de noodzaak om het voorstel nu in stemming te brengen. Het is ook duidelijk dat er verzet is van andere aandeelhouders. Dat heeft men net kunnen horen. Maar het is niet duidelijk waar dat verzet precies uit voortkomt en wat de achtergrond daarvan is. Hij zou graag horen wat daar voor toelichting op gegeven kan worden.

De voorzitter heeft al gezegd dat er geen dwingende noodzaak is op dit ogenblik om dit te doen. Er waren aanvankelijk vier mensen in de Raad van Bestuur. Op dit ogenblik zijn het er drie. Stel dat er één weggaat, dan zit men nog maar met twee mensen. Men had willen voorkomen dat dit zich zou kunnen voordoen en dat er, mocht het zich voordoen, de mogelijkheid zou zijn om daar nog een aanvulling aan te geven. Het is misschien niet helemaal goed verwoord. Er zat geen enkele bedoeling bij om dat buiten de aandeelhouders om te doen, want men komt altijd terug bij aandeelhouders voor een benoeming als deze in de Raad van Bestuur. Misschien was het onhandig neergezet. Maar dat was simpel de achtergrond. Dus er wordt nog een keer heel goed gekeken hoe dit aan te passen en of het nodig is. En als het nodig is, komt het gewoon op de normale manier in deze vergadering bij de aandeelhouders terug.

13. Benoeming Accountant

Dan gaat de voorzitter over naar agendapunt 13, de benoeming van PricewaterhouseCoopers tot externe accountant van de vennootschap voor het boekjaar tweeduizendvijftien. Hij vraagt of iemand daar vragen over wil stellen.

De heer Verwer merkt op dat de VEB, met name bij grote professionele bedrijven waar het Ahold ook toe rekent, graag ziet dat er een bewuste keuze gemaakt wordt bij accountants. Dus dat het geen automatisme is om elk jaar voor één jaar de benoeming op de agenda te zetten. In dit geval is het dan ook nog eens een benoeming voor het lopende boekjaar, waar je ook vraagtekens bij zou kunnen zetten. Ahold is niet zo heel lang geleden met PricewaterhouseCoopers in zee

gegaan. De VEB ziet graag dat Ahold een keuze maakt voor een aantal jaren, aan het einde van die periode een duidelijke evaluatie maakt, de resultaten daarvan publiceert, en op dat moment een discussie met de aandeelhouders voert over de benoeming van de accountant. Dat het dus niet elk jaar als min of meer inhoudsloos punt terugkomt, maar eens in bijvoorbeeld drie jaar en dan ook echt met een goede evaluatie en een doordachte keuze.

De voorzitter vraagt of er nog andere opmerkingen zijn. Vervolgens wordt het punt in stemming gebracht. Er wordt dus gestemd voor het benoemen van de accountant PricewaterhouseCoopers voor het jaar tweeduizendvijftien. De stemming wordt geopend. De stemming wordt gesloten. De uitslag is negenennegentig drieënnegentig/éénhonderdste procent (99,93%) voor het voorstel. Het voorstel is dus aangenomen.

14. Aanwijzing tot uitgifte van aandelen

Agendapunt 14: het voorstel om de Raad van Bestuur voor een periode van achttien maanden, en dus tot en met zestien oktober tweeduizendzestien, aan te wijzen als het orgaan dat bevoegd is om met goedkeuring van de Raad van Commissarissen te besluiten tot de uitgifte van gewone aandelen of de toekenning van rechten tot het verwerven van gewone aandelen tot een maximum van tien procent (10%) van het geplaatste kapitaal. Het voorstel beoogt het management in staat te stellen om aandelen en rechten op te nemen van aandelen, uit te geven ter zake van personeelsplannen. Voorts wordt beoogd het management in staat te stellen op een tijdsgebonden en flexibele manier te reageren op de markt en de daarbij behorende financieringsbehoefte van de vennootschap. De voorzitter vraagt of iemand daar het woord over wil voeren. Dat is niet het geval. Daarop brengt hij het voorstel in stemming. Over agendapunt 14 kan worden gestemd. De stemming wordt gesloten. Het voorstel is aangenomen met vijfennegentig zesenzeventig/éénhonderdste procent (95,76%) van de stemmen.

15. Aanwijzing tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten

Dan gaat de voorzitter naar agendapunt 15, het voorstel tot machtiging van de Raad van Bestuur met goedkeuring van de Raad van Commissarissen tot het beperken of uitsluiten van voorkeursrechten bij de uitgifte van aandelen. Het voorstel is gerelateerd aan het vorige voorstel en is bedoeld om een eventuele uitgifte te kunnen uitvoeren zonder de formaliteiten rond wettelijke voorkeursrechten direct in acht te moeten nemen. De voorzitter wijst erop dat bij een vergadering waar minder dan vijftig procent (50%) van het geplaatste kapitaal aanwezig of vertegenwoordigd is, een meerderheid van twee derde nodig is om het voorstel aan te nemen. Hij biedt gelegenheid tot het stellen van vragen. Daarna wordt het voorstel in stemming gebracht. De stemming wordt gesloten. negenentachtig één/éénhonderdste procent (89,01%) is voor. Dus het voorstel is aangenomen.

16. Machtiging tot inkoop van eigen aandelen

Agendapunt 16 betreft de machtiging tot inkoop van eigen aandelen. Het doel van het voorstel is om de Raad van Bestuur voor een periode van achttien maanden (dus tot en met zestien oktober

tweeduizendzestien) met goedkeuring van de Raad van Commissarissen de flexibiliteit te bieden om eigen aandelen te verwerven, ter beurze of anderszins, om verplichtingen na te kunnen komen inzake aandelengerelateerde beloningsplannen of anderszins voor een prijs (wat de gewone aandelen betreft) tussen de nominale waarde van de aandelen en éénhonderdtien (110%) procent van de openingskoers van de aandelen op Euronext Amsterdam op de dag dat de aandelen worden verworven. Het biedt de Raad van Bestuur tevens de mogelijkheid om met goedkeuring van de Raad van Commissarissen in voorkomende gevallen aandelen in te kopen om kapitaal terug te geven aan aandeelhouders door gewone aandelen in te kopen. Het voorstel wordt gedaan conform artikel 98 lid 4, boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Het aantal aandelen dat kan worden ingekocht wordt beperkt tot het aantal aandelen dat mag worden gehouden door de vennootschap of een dochtermaatschappij. Het maximum aantal aandelen dat mag worden verworven is beperkt tot tien procent (10%) van de geplaatste en uitstaande aandelen op de dag van verwerving, met de voorwaarde dat de vennootschap niet meer dan tien procent (10%) van haar eigen aandelen aanhoudt. De voorzitter informeert of iemand daar vragen over wil stellen. Zo nee, dan kan er worden gestemd. De stemming wordt geopend. De stemming wordt gesloten. Het voorstel is aangenomen met negenenennegentig zeven/tiende procent (99,7%).

17. Intrekking van gewone aandelen

Men is gekomen bij punt 17, het voorstel tot het intrekken van gewone aandelen. Het doel van dit voorstel is intrekking van gewone aandelen die worden gehouden door de vennootschap en van gewone aandelen die zijn verworven conform het voorstel van agendapunt 16. Dit zou resulteren in een vermindering van het aantal geplaatste gewone aandelen in het kapitaal van de vennootschap. De intrekking kan worden gedaan in één of meer tranches. Het aantal aandelen dat wordt ingetrokken, al dan niet in een tranche, zal worden bepaald door de Raad van Bestuur met een maximum van dezelfde tien procent (10%) van het geplaatste aandelenkapitaal die mag worden verworven conform agendapunt 16. Conform de relevante wettelijke bepalingen wordt intrekking niet eerder van kracht dan twee maanden nadat een besluit tot intrekking van aandelen is genomen en publiekelijk wordt bekendgemaakt. Dit zal gelden voor iedere tranche. De voorzitter wijst erop dat bij een vergadering waar minder dan vijftig procent (50%) van het kapitaal aanwezig of vertegenwoordigd is, een meerderheid van twee derde nodig is. Hij geeft graag de gelegenheid tot het stellen van vragen. Die zijn er niet. Dan wordt er gestemd. De stemming wordt geopend. De stemming wordt gesloten. Het voorstel is met negenenennegentig negen/tiende procent (99,9%) aangenomen.

18. Sluiting

Dan is men beland bij de rondvraag. De voorzitter vraagt wie hij, voordat men aan de borrel gaat nog het woord mag geven voor de rondvraag. Is er nog iemand die een vraag wil stellen? Hij gaat naar microfoon 1.

De heer Verwer stelt zijn laatste vraag in deze vergadering. Het is een vraag aan zijn medeaandeelhouders. Het agendapunt met de meeste stemmen tegen, ging daarnet over de uitsluiting van het voorkeursrecht en daar zijn helemaal geen vragen over gesteld. De VEB is een

groot voorstander van dialoog tussen aandeelhouders en vennootschap en neemt daar zelf ook actief aan deel. De VEB zou graag zien dat aandeelhouders die een mening hebben over een voorstel dat op de agenda staat, die mening ook kenbaar maken. Niet alleen maar door het uitbrengen van een stem, maar ook door die toe te lichten.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

De heer Spanjer merkt op dat enkele weken geleden een drogisterijketen in Nederland te koop was en vraagt of die is benaderd. Was het bedrag te hoog? Waarom heeft Ahold niet meegedaan?

De heer Boer verklaart dat Ahold kijkt naar alle opties die in Nederland voorbij komen. Er is in dit geval ook gekeken naar de optie die de heer Spanjer net noemde. Maar in de planning van locaties, van drogisterijen, paste deze optie duidelijk niet. Dus in die zin heeft Ahold deze optie laten lopen.

De voorzitter gaat naar microfoon nummer 6.

De heer Ten Klooster had nog een vraag. Er zijn beloningen voor de mensen achter de tafel. Maar zit er niet nog eens een behoorlijk interim-dividend in voor de aandeelhouders? Die hebben dat ook wel verdiend in de loop der jaren.

De voorzitter vraagt of er nog andere opmerkingen zijn. Dat is niet het geval. Hij bedankt iedereen voor de aanwezigheid en de bijdrage aan deze vergadering. Alle vragen en opmerkingen worden heel serieus meegenomen. De voorzitter verzoekt om bij het verlaten van de zaal de stemkastjes en de passen in te leveren. Buiten de zaal kan men nog een drankje genieten. Hij zegt nogmaals hartelijk dank en wenst iedereen een goede middag.

De voorzitter sluit vervolgens de vergadering.