
Toelichting op de agenda

van de jaarlijkse algemene vergadering van TomTom N.V. (de “Vennootschap”) welke gehouden zal worden op **17 april 2019** om 10.00 uur in Muziekgebouw aan ‘t IJ, Piet Heinkade 1, Amsterdam (de “Algemene Vergadering”)

Agendapunt 2: Verslag van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2018

De heer Goddijn, Chief Executive Officer, zal een presentatie geven van de zienswijze van de Raad van Bestuur ten aanzien van de belangrijkste ontwikkelingen van 2018 en het eerste kwartaal van 2019. Voorts krijgt de Algemene Vergadering de gelegenheid het jaarverslag over het boekjaar 2018 te bespreken.

Agendapunt 3: Beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur over het boekjaar 2018

In overeenstemming met artikel 2:135 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek hanteert de Vennootschap een beloningsbeleid van de Raad van Bestuur. Voor nadere uitleg over dit beleid wordt verwezen naar het Remuneratierapport op pagina 52 tot en met 57 van het jaarverslag 2018, waarin de opgaven, bedoeld in de artikelen 383c tot en met e van het Burgerlijk Wetboek, zijn opgenomen voor zover van toepassing. Het Remuneratierapport is beschikbaar op de website van de Vennootschap.

De Algemene Vergadering krijgt de gelegenheid de opgaven, bedoeld in de artikelen 383c tot en met e van het Burgerlijk Wetboek, en de verantwoording over het in boekjaar 2018 gevoerde beloningsbeleid te bespreken.

Agendapunt 4: Dividendbeleid

Op grond van de statuten van de Vennootschap vindt de beslissing omtrent de reservering van winst plaats naar inzicht van de Raad van Bestuur. Bij het nemen van dat besluit worden verschillende factoren in overweging genomen, waaronder de bedrijfsvooruitzichten, kasbehoeften, bedrijfsresultaten, ontwikkeling van nieuwe producten en plannen voor internationale uitbreiding. De Raad van Bestuur is op dit moment niet voornemens om dividend uit te keren. De Vennootschap geeft prioriteit aan de uitbreiding van investeringen in technologie ter versterking van haar capaciteiten en concurrentiepositie. De Vennootschap is van mening dat het aandeelhoudersbelang op lange termijn beter is gediend met het aanwenden van haar kasmiddelen voor deze doeleinden. De Algemene Vergadering krijgt de gelegenheid dit beleid van de Vennootschap te bespreken.

In het kader van de voorgestelde verkoop van de TomTom Telematics business, is een voorstel tot terugbetaling van kapitaal onderworpen aan de goedkeuring van de buitengewone algemene vergadering op 18 maart 2019.

Agendapunt 5: Vaststelling van de jaarrekening 2018*

Dit agendapunt betreft het voorstel aan de Algemene Vergadering tot vaststelling van de jaarrekening over het boekjaar 2018.

Agendapunt 6: Decharge van de leden van de Raad van Bestuur*

Dit agendapunt betreft het voorstel aan de Algemene Vergadering tot het verlenen van decharge aan de gedurende het boekjaar 2018 zittende leden van de Raad van Bestuur voor het door hen gevoerde bestuur, voor zover dit blijkt uit de jaarrekening en het jaarverslag over het boekjaar 2018 of andere openbare bekendmakingen voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening en het jaarverslag over het boekjaar 2018.

Agendapunt 7: Decharge van de leden van de Raad van Commissarissen*

Dit agendapunt betreft het voorstel aan de Algemene Vergadering tot het verlenen van decharge aan de gedurende het boekjaar 2018 zittende leden van de Raad van Commissarissen voor het door hen gevoerde toezicht, voor zover dit blijkt uit de jaarrekening en het jaarverslag over het boekjaar 2018 of andere openbare bekendmakingen voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening en het jaarverslag over het boekjaar 2018.

Agendapunt 8: Aanpassing beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur van TomTom*

De Raad van Commissarissen heeft voorgesteld het huidige langetermijnbeloningsbeleid, dat bestaat uit een *stock option*-regeling, te vervangen voor een *restricted stock*-regeling en een richtlijn te introduceren voor het opbouwen van een aandelenbezit in TomTom N.V. voor de leden van de Raad van Bestuur. Dit voorstel is het resultaat van een periodieke beoordeling van het beloningsbeleid (dat voor het laatst is vastgesteld door de Algemene Vergadering in 2014) door de Raad van Commissarissen in 2018.

TomTom wordt een steeds meer gefocused en agile bedrijf; met uiterst nauwkeurige kaarten, navigatiesoftware en realtime verkeersinformatie worden producten gemaakt voor het autorijden van de toekomst. De introductie van een *restricted stock*-regeling stimuleert een aandelenbezit op te bouwen waardoor de lange termijn waardecreatie focus van de leden van de Raad van Bestuur nog beter overeenstemt met die van de aandeelhouders. Deze wijziging voor de Raad van Bestuur waarborgt tevens interne consistentie met het lange termijn beloningsbeleid voor het senior management van TomTom, dat in 2019 ook zal wijzigen naar een *restricted stock*-regeling aangezien het een uitstekend retentie-instrument is.

De *restricted stock*-regeling is een eenvoudiger en transparanter beloningsinstrument dan de *stock option*-regeling. De uitkomst van een aandelentoekenning is beter voorspelbaar, zowel voor de ontvanger als voor aandeelhouders, omdat het neerwaartse risico en het opwaartse potentieel meer in evenwicht is. Een verbeterde voorspelbaarheid maakt dat de *restricted stock*-regeling aantrekkelijker is voor de top managers die TomTom wil aantrekken en behouden.

De toegekende aandelen “vesten” na drie jaar, onder de voorwaarde van voortdurend dienstverband, en zullen voor een aanvullende periode van tenminste twee jaar moeten worden aangehouden. De Raad van Commissarissen kan besluiten om geen aandelen toe te kennen in het geval van uitzonderlijke markt en/of bedrijfsomstandigheden. De omzetting van een onzeker beloningselement naar een zeker beloningselement wordt weerspiegeld in een lagere toekenning van het aantal aandelen. De conversie is gebaseerd op het Black Scholes model dat verschillende variabelen kent, waaronder volatiliteit en voorspelbaarheid. Deze algemeen geaccepteerde rekenmethode heeft geresulteerd in een aandelentoekenning, die tussen de 40% en 60% lager ligt dan het aantal *stock options* indien deze zouden zijn toegekend. De streefwaarde van de jaarlijkse toekenning blijft ongewijzigd: 140% van het basissalaris voor de CEO en 100% voor de andere leden van de Raad van Bestuur.

Aandelenbezit wordt aangemoedigd door het vereiste voor de Raad van Bestuur om een aandelenbezit in TomTom N.V. op te bouwen gelijk aan drie (3) keer het basis jaarsalaris voor de CEO en twee (2) keer het basis jaarsalaris voor de andere leden van de Raad van Bestuur.

Het voorstel van het aangepaste beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur is bijgevoegd als Annex I.

Agendapunt 9: Aanpassing beloning van de Raad van Commissarissen*

De beloning van de leden van de Raad van Commissarissen en de aanvullende beloning van de voorzitter en de leden van haar commissies worden vastgesteld door de Algemene Vergadering, laatstelijk gewijzigd in 2009. De Raad van Commissarissen stelt aan de Algemene Vergadering voor om voor haar leden een intercontinentale reiskostenvergoeding van drieduizend euro (€3.000) te introduceren. Deze reiskostenvergoeding is van toepassing voor elke reguliere fysieke vergadering van de Raad van Commissarissen in Nederland, en compenseert hiermee de daadwerkelijke besteedde reis- en vergadertijd.

Agendapunt 10: Herbenoeming van de heer Titulaer (CFO) als lid van de Raad van Bestuur van de Vennootschap per 17 april 2019 voor een periode van vier jaar*

De heer Titulaer is op de buitengewone aandeelhoudersvergadering van 8 oktober 2015 voor een eerste termijn van vier jaar benoemd als lid van de Raad van Bestuur van TomTom N.V. Zijn benoemingstermijn zal derhalve na de Algemene Vergadering te houden in 2019 eindigen.

Vanwege de uitgebreide kennis van de heer Titulaer van de TomTom business, zijn jarenlange financiële ervaring, en ervaring op het gebied van M&A en Investor Relations, als ook de wijze waarop de heer Titulaer invulling heeft gegeven aan zijn rol als lid van de Raad van Bestuur (CFO), heeft de Raad van Commissarissen bij unaniem besluit een bindende voordracht gedaan tot herbenoeming van de heer Titulaer als lid van de Raad van Bestuur voor een periode van vier jaar. Deze periode zal eindigen na de jaarlijkse algemene vergadering van 2023.

Details met betrekking tot het beloningspakket van de heer Titulaer zijn terug te vinden in het Remuneratierapport, zoals opgenomen in het jaarverslag 2018, op pagina 52 tot en met 56.

De heer Titulaer voldoet aan de wettelijke regeling voor het beperken van het aantal bestuursfuncties, die door leden van de Raad van Bestuur kunnen worden gehouden ingevolge de Nederlandse wet.

Agendapunt 11: Bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte van gewone aandelen of tot het verlenen van rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen:

- (i) tot tien procent (10%) voor algemene doeleinden*; en**
- (ii) tot tien procent (10%) in verband met dan wel in relatie tot fusies, overnames en/of (strategische) alliancies***

Dit agendapunt bestaat uit de volgende twee stempunten:

- (i) voorstel om de Raad van Bestuur, als bevoegd orgaan, te machtigen om voor een periode van 18 maanden vanaf de datum van de Algemene Vergadering (d.w.z. vanaf 17 april 2019 tot en met 17 oktober 2020) met de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen, gewone aandelen uit te geven dan wel rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen te verlenen tot tien procent (10%) van het aantal uitstaande gewone aandelen per 17 april 2019, welke tien procent (10%) aangewend kan worden voor algemene doeleinden, waaronder, maar niet beperkt tot, de financiering van fusies en overnames.
- (ii) voorstel om de Raad van Bestuur, als bevoegd orgaan, te machtigen om voor een periode van 18 maanden vanaf de datum van de Algemene Vergadering (d.w.z. vanaf 17 april 2019 tot en met 17 oktober 2020) met de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen, gewone aandelen uit te geven dan wel rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen te verlenen tot tien procent (10%) van het aantal uitstaande gewone aandelen per 17 april 2019, welke tien procent (10%) uitsluitend kan worden aangewend in verband met dan wel in relatie tot fusies, overnames en/of (strategische) alliancies.

Indien deze bevoegdheden onder (i) and (ii) op de Algemene Vergadering worden goedgekeurd, zullen de bestaande bevoegdheden, zoals verleend per 17 april 2018, komen te vervallen.

De Raad van Bestuur acht het in het belang van de Vennootschap om tijdig te kunnen reageren op het moment dat zich bepaalde kansen voordoen die nopen tot de uitgifte van gewone aandelen. Derhalve wenst de Raad van Bestuur bevoegd te zijn tot uitgifte van gewone aandelen en tot het verlenen van rechten tot het verkrijgen van dergelijke aandelen wanneer een dergelijke situatie zich voordoet, zonder daarvoor de voorafgaande toestemming van de aandeelhouders te hoeven verkrijgen tijdens een Buitengewone Algemene Vergadering, waarvan de bijeenroeping kostbare tijd zou vergen en hetgeen tot verstorende marktspeculatie zou kunnen leiden.

Deze bevoegdheden staan los van de bevoegdheid die verzocht wordt onder agendapunt 14.

Agendapunt 12: Bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot beperking danwel uitsluiting van voorkeursrechten in verband met agendapunt 11 (i)* en 11 (ii)*

Dit agendapunt bestaat uit de volgende twee stempunten:

- (i) voorstel om de Raad van Bestuur, als bevoegd orgaan, te machtigen om voor een periode van 18 maanden vanaf de datum van de Algemene Vergadering (d.w.z. vanaf 17 april 2019 tot en met 17 oktober 2020) met de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen, te besluiten tot uitsluiting of beperking van voorkeursrechten ter zake van gewone aandelen, welke aandelen kunnen worden uitgegeven of welke rechten kunnen worden toegekend op grond van de bevoegdheid als bedoeld onder agendapunt 11 (i) hiervoor;
- (ii) voorstel om de Raad van Bestuur, als bevoegd orgaan, te machtigen om voor een periode van 18 maanden vanaf de datum van de Algemene Vergadering (d.w.z. vanaf 17 april 2019 tot en met met 17 oktober 2020) met de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen, te besluiten tot uitsluiting of beperking van voorkeursrechten ter zake van gewone aandelen, welke aandelen kunnen worden uitgegeven of welke rechten kunnen worden toegekend op grond van de bevoegdheid als bedoeld onder agendapunt 11 (ii) hiervoor.

Indien minder dan 50% van het geplaatste kapitaal is vertegenwoordigd, kunnen – op grond van de statuten van de Vennootschap – deze voorstellen alleen met een meerderheid van tenminste twee derden van de uitgebrachte stemmen worden aangenomen. Indien 50% of meer van het geplaatste kapitaal is vertegenwoordigd, is een gewone meerderheid voldoende om deze voorstellen aan te nemen. Indien deze bevoegdheden op de Algemene Vergadering worden goedgekeurd, zullen de bestaande bevoegdheden, zoals verleend per 17 april 2018, komen te vervallen.

Om effectief gebruik te kunnen maken van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur, zoals voorgesteld onder agendapunt 11 (i) en 11 (ii), dienen de wettelijke voorkeursrechten welke elke houder van gewone aandelen heeft bij de uitgifte van gewone aandelen te worden uitgesloten of beperkt.

Agendapunt 13: Bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot inkoop van eigen aandelen door de Vennootschap*

Conform artikel 7 van de statuten van de Vennootschap mag de Vennootschap onder bepaalde voorwaarden tegen vergoeding volgestorte aandelen in het kapitaal van de Vennootschap verkrijgen, behoudens goedkeuring van de Algemene Vergadering.

De huidige bevoegdheid loopt af op 17 oktober 2019. Er wordt daarom aan de Algemene Vergadering een voorstel gedaan om de Raad van Bestuur te machtigen, voor een periode van 18 maanden vanaf de datum van de Algemene Vergadering (d.w.z. vanaf 17 april 2019 tot en met 17 oktober 2020), tot inkoop van eigen aandelen in het kapitaal van de Vennootschap op de beurs of anderszins tot maximaal tien procent (10%) van het geplaatste aandelenkapitaal per 17 april 2019 en tegen een koers van ongeveer de beurskoers, met een marge van tien procent (10%) van de beurskoers. Beurskoers betekent: het gemiddelde van de slotkoersen van het aandeel TomTom volgens de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam op de vijf opeenvolgende handelsdagen die onmiddellijk voorafgaan aan de dag van aankoop.

Agenda item 14: Bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte van gewone aandelen en tot het verlenen van rechten tot het verkrijgen van 910.000 restricted stock units onder het - onder voorbehoud van de goedkeuring van agendapunt 8 - TomTom NV Management Board Restricted Stock Unit Plan en onder het TomTom NV Employee Restricted Stock Unit Plan en, voorzover vereist, het uitsluiten van voorkeursrechten in verband daarmee*

Voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen om, onder voorbehoud van de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Commissarissen, gewone aandelen uit te geven danwel rechten te verlenen tot het verkrijgen van restricted stock units tot maximaal 910.000 ten behoeve van de uitvoering van het TomTom NV Management Board Restricted Stock Unit Plan en het TomTom NV Employee Restricted Stock Unit Plan voor een periode die begint vanaf de Algemene Vergadering en doorloopt tot de in 2020 te houden Jaarlijkse Algemene Vergadering en, voor zover vereist, het uitsluiten van voorkeursrechten met betrekking tot de rechten tot het verkrijgen van gewone aandelen.

Deze bevoegdheid staat los van de bevoegdheden die verzocht worden onder agendapunt 11 (i) en 11 (ii).

*** Stempunt(en)**

Annex I

MANAGEMENT BOARD REMUNERATION POLICY

1 DEFINITIONS

1.1 Capitalized terms used but not defined herein shall have the meaning assigned to them in the Management Board Rules.

2 GENERAL

2.1 The objective of the Remuneration Policy for the Management Board of the Company (the “**Remuneration Policy**”) is to provide remuneration in a manner that:

- a) qualified and expert managers can be recruited and retained as members of the Management Board;
- b) a responsible and sustainable remuneration practice is applied, in line with the general result-driven remuneration principles and practices throughout the Company;
- c) members of the Management Board are rewarded consistent with the Company's strategy, operational and financial results and delivery of value to shareholders; and
- d) base salary levels will be geared towards the median of the Dutch pay practice for comparable jobs and total cash (base salary plus annual incentive) shall be more competitive and geared towards the third quartile of the Dutch pay practice if the company's operational results are in line with, or exceed, challenging performance goals.

2.2 According to the Company's Articles of Association, the Supervisory Board proposes and the General Meeting of Shareholders adopts the general Remuneration Policy for the members of the Management Board. External advisers may on occasion be consulted to provide advice and information to the Supervisory Board for the development and implementation of the Remuneration Policy. In line with the Remuneration Policy as adopted by the General Meeting of Shareholders, the Supervisory Board determines the remuneration of individual members of the Management Board.

3 REMUNERATION STRUCTURE

3.1 The remuneration structure comprises (i) base salary, (ii) an annual incentive scheme, (iii) long-term incentives, and (iv) benefits (including pension scheme contributions). Contracts may include a severance pay clause.

The Supervisory Board evaluates the remuneration structure regularly in order to ensure that it meets the objective of the Remuneration Policy. In determining the remuneration of an individual member of the Management Board within the Remuneration Policy, the Supervisory Board will take into account factors such as the required competencies, skills and performance of the individual concerned and the specific role and responsibilities of the relevant position.

4 BASE SALARY

- 4.1** The base salary of the members of the Management Board shall have as a reference the median of the base salary remuneration practice for comparable management positions in the market.
- 4.2** The median base salary position shall be determined on the basis of a selected peer group of comparable companies with a similar board structure or on the basis of job size within the general pay market for management board positions.
- 4.3** Base pay levels that - for example for historic reasons - are not in line with the median of the pay market, shall be brought in line with these levels in a well-considered manner.
- 4.4** Base salary levels shall be reviewed annually, taking into account developments in the pay market and other factors (including potential changes in job sizes).

5 ANNUAL INCENTIVE SCHEME

- 5.1** An annual incentive scheme shall apply to the Management Board. The incentive scheme will provide a cash payment, the level of which shall depend on the fulfilment of pre-determined criteria and annual objectives. The criteria and objectives shall be determined and reviewed by the Supervisory Board in a consistent manner.
- 5.2** The annual incentive for the CEO has an at target level of 80% of the base salary; the other members of the Management Board have an at target level of 64% of the base salary.
- 5.3** The maximum of the annual incentive is 1.5 times the at-target level.
- 5.4** The Supervisory Board shall determine the performance criteria for individual members of the Management Board. The performance criteria will be based on the Company's strategic agenda, which includes financial targets and qualitative targets. As these targets contain commercially sensitive information, the exact targets shall not be disclosed.
- 5.5** The CEO shall update the Supervisory Board on the achievement of the objectives against the individual performance criteria on a quarterly basis.
- 5.6** After the end of a financial year, the Management Board shall prepare an evaluation of the past financial year. The evaluation shall include the extent to which the individual performance criteria have been met. On the basis of this evaluation and its own investigation, the Supervisory Board shall determine the annual incentive of each of the individual members of the Management Board.
- 5.7** The Supervisory Board may decide to reward bonuses for exceptional individual performance.

6 LONG-TERM INCENTIVES

6.1 The Company's long-term incentives scheme is intended to:

- a) attract and retain key talent to the Company in order to safeguard its human capital which is needed to meet the business objectives;
- b) align (more closely) the interests of the members of the Management Board, with those of the shareholders through a focus on the increase in value of the TomTom N.V. shares.

6.2 TomTom N.V. operates a long-term incentives plan in the form of a restricted stock unit ('RSU') ~~stock option~~ plan. Members of the Management Board are eligible to participate in the TomTom NV Management Board RSU ~~Stock Option~~ Plan. RSUs~~Stock options~~ granted under this plan are conditional to continued employment until the vesting date. The RSU~~options~~ shall vest three ~~three~~ years after the date of granting, followed by a two-year holding period. The ~~options have a life of seven years from the grant date~~. The number of RSUs granted ~~exercise price of the options~~ is determined on the basis of the average of the closing prices of TomTom N.V. shares in the sixty ~~trading three~~ days preceding the grant date.

6.3 The Supervisory Board at its sole discretion will decide if and to what extent grants of RSU~~options~~ shall be made to individual members of the Management Board, taken into account the TomTom NV Management Board Stock Option ~~RSU~~ Plan. As a performance underpin, the Supervisory Board may decide not to award RSUs in case of exceptional market or business circumstances. Grants shall be determined on the basis of a consistent granting policy and set as a percentage of the base salary of the members of the Management Board based on competitive market levels.

7 SHARE-OWNERSHIP GUIDELINES

7.1 The Supervisory Board expects Management Board members to build up and own a minimum number of TomTom N.V. shares to further align the interests of the Management Board with those of shareholders.

7.2 The Supervisory Board will adopt share ownership guidelines further setting out the minimum holding requirements for the Management Board members.

7.8 PENSIONS AND ADDITIONAL ARRANGEMENTS

7.18.1 Members of the Management Board are eligible for and can opt to participate in the Company's pension plans or receive a contribution to their respective private pension plan.

7.28.2 Contributions to be paid by the Company on behalf of a member of the Management Board are based on a percentage of his/her gross annual base salary, up to a maximum of 20% of his/her gross annual base salary.

7.38.3 Additional arrangements that may be offered by the Company to the Management Board members include expense and relocation allowance, medical insurance, death and disability insurance and company car arrangements.

89 SEVERANCE PAYMENTS

8.19.1 In case the employment of a member of the Management Board is terminated by or on the initiative of the Company, then the Management Board member shall be entitled to a fixed amount of 50% of one year's base salary, including holiday allowance, unless the employment is terminated for an "urgent reason" within the meaning of the articles 7:677, paragraph (1) and 7:678 of the Dutch Civil Code, in which situation the Management Board member is not entitled to any severance. A member of the Management Board will not be entitled to the severance if the employment is terminated by him/her or on his/her initiative.

910 REVISION AND CLAW BACK OF BONUSES

9.110.1 All incentive grants shall be subject to (i) the power of the Supervisory Board to revise the amount of a bonus to an appropriate amount if payment of the bonus would be unacceptable according to standards of reasonableness and fairness, and (ii) the power of the Company to claw back all or part of a bonus insofar as it has been awarded based on incorrect information about achieving the targets underlying the bonus or about the circumstances that the bonus was made subject to.