

Til aksjonærene i

Kongsberg Automotive ASA



Kongsberg, 8. juni 2020

INNKALLING TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING

Aksjonærer innkalles herved til ordinær generalforsamling i Kongsberg Automotive ASA ("Selskapet") som vil avholdes den

30. juni 2020 klokken 10:00 norsk tid

Sted: Felix Konferansesenter, Bryggetorget 3, 0250 Oslo

Følgende saker er på agendaen:

- 1. Åpning av den ordinære generalforsamlingen ved styreleder Firass Abi-Nassif**
- 2. Registrering av møtende aksjonærer og aksjer representert ved fullmakt**
- 3. Valg av møteleder og medundertegner av protokollen**
Styret i Selskapet ("Styret") foreslår at Simen Mejlænder velges som møteleder.
- 4. Godkjenning av innkallingen og agendaen**
Styret foreslår at innkallingen og agendaen godkjennes.
- 5. Godkjenning av årsregnskap for konsernet og morselskapet for 2019, inkludert allokering av årsresultat, godkjenning av årsberetningen og behandling av redegjørelsen for foretaksstyring**
Det vises til årsrapporten som er tilgjengelig på Selskapets hjemmesider (www.kongsbergautomotive.com) og Styrets forslag til vedtak (Vedlegg 1).
- 6. Valg av styremedlemmer og godkjenning av godtgjørelse til styret**
6.1 Valg av medlemmer til Styret
6.2 Godkjenning av godtgjørelse til Styret og styreutvalg
Valgkomiteens anbefaling er vedlagt (Vedlegg 3).
- 7. Valg av medlemmer til valgkomiteen og godkjenning av vederlag til valgkomiteen**
7.1 Valg av medlemmer til valgkomiteen, herunder leder
7.2 Godkjenning av godtgjørelse til valgkomiteen
Valgkomiteens anbefaling er vedlagt (Vedlegg 3).
- 8. Godkjenning av honorar til revisor**
Styrets forslag er vedlagt (Vedlegg 1).
- 9. Rådgivende avstemming over den ikke-bindende delen av Styrets lederlønnserklæring i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a**
Styrets forslag er vedlagt (Vedlegg 1 og 2).
- 10. Godkjenning av den bindende delen av Styrets lederlønnserklæring i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a**
Styrets forslag er vedlagt (Vedlegg 1 og 2).
- 11. Styrefullmakt til kjøp av egne aksjer**
Styrets forslag er vedlagt (Vedlegg 1).
- 12. Styrefullmakt til å forhøye aksjekapitalen**

Styrets forslag er vedlagt (Vedlegg 1).

Vennligst merk: Grunnet koronapandemien og møterestriksjoner oppfordres aksjonærer til å ikke delta fysisk på den ordinære generalforsamlingen. Aksjonærer oppfordres til å forhåndsstemme eller å gi en fullmakt med stemmeinstruksjoner. Vennligst se nærmere informasjon under overskriften "*Registreringsprosedyrer og generell informasjon*".

Registreringsprosedyrer og generell informasjon

Grunnet koronapandemien og møterestriksjoner oppfordres aksjonærer til å ikke delta fysisk på den ordinære generalforsamlingen.

Aksjonærer med tilgang til VPS Investortjenester oppfordres til å bruke forhåndstemmefunksjonen gjennom VPS Investortjenester eller ved å følge linken på Selskapets IR-sider <https://www.kongsbergautomotive.com/investor-relations/>. Aksjonærer som ikke har tilgang til VPS Investortjenester oppfordres til å gi en fullmakt med stemmeinstruksjoner per sak til daglig leder, Henning E. Jensen, eller enhver person utpekt av ham slik beskrevet i Vedlegg 4 til denne innkallingen. En stemmefullmakt uten instruksjoner kan også gis til daglig leder, Henning E. Jensen, eller enhver person utpekt av han gjennom VPS Investortjenester eller ved bruk av Vedlegg 4 til denne innkallingen. Registreringsfristen i VPS Investortjenester er 29. juni 2020 klokken 14:00 (norsk tid). Fullmakt sendt per ordinær post eller e-post må være mottatt senest innen samme frist på følgende adresse: Nordea Bank Norge ASA, Issuer Services, Postboks 1166 Sentrum, 0107 Oslo eller issuerservices.no@nordea.com.

Aksjonærer som ønsker å delta på den ordinære generalforsamlingen fysisk eller med en representant må registrere deltagelse ikke senere enn 25. juni 2020 klokken 12:00 (norsk tid) gjennom VPS Investortjenester eller ved å sende påmeldingsskjema inntatt som Vedlegg 5 til Nordea Bank Norge ASA, Issuer Services, Postboks 1166 Sentrum, 0107 Oslo, issuerservices.no@nordea.com. Aksjonærer eller representanter som ikke overholder denne fristen vil nektes adgang til generalforsamlingen i tråd med punkt 7 i Selskapets vedtekter og allmennaksjeloven § 5-3 grunnet de gjeldende koronapandemirestriksjonene i Oslo.

Selskapet forbeholder seg retten til at styreleder, styremedlemmer, daglig leder og enhver annen person som er påkrevet å være tilstedelse på den ordinære generalforsamlingen, eller enhver representant for slike personer, kan delta i generalforsamlingen gjennom videolink eller per telefon i tråd med § 2-3 i midlertidig lov om unntak fra krav til fysisk møte mv. i foretakslovgivningen for å avhjelpe konsekvenser av utbrudd av covid-19. Selskapet forbeholder seg også retten til å gjennomføre generalforsamlingen som et elektronisk møte i tråd med nevnte lov, hvor informasjon om prosedyrer for tilgang i tilfelle vil bli sent til alle aksjonærer som har registrert deltagelse innen fristen beskrevet ovenfor.

Selskapets årsrapport for 2019 samt vedlegg til denne innkallingen er tilgjengelig på Selskapets kontor og på Selskapets nettsider <https://www.kongsbergautomotive.com/investor-relations/>. Andre dokumenter som vil fremlegges på den ordinære generalforsamlingen og forslag til vedtak er tilgjengelig på samme nettside.

Med hensyn til hendelser etter siste balansedag vises det til delårsrapport og børsmeldinger publisert av Selskapet gjennom Oslo Børs' informasjonssystem og særlig børsmeldingene publisert i april og mai 2020, herunder Selskapets investorpresentasjon publisert den 20. mai 2020 og innkallingen til ekstraordinær generalforsamling den 15. juni 2020 datert 22. mai 2020.

Selskapet har utstedt 447 991 012 aksjer som hver gir én stemme. Alle aksjer har like rettigheter. På tidspunktet for denne innkallingen eier Selskapet 98 454 egne aksjer som det ikke kan utøves stemmerettigheter for. Aksjonærer bør være oppmerksom på at Selskapet

ved innkalling datert 22. mai 2020 har innkalt til en ekstraordinær generalforsamling i Selskapet for avholdelse den 15. juni 2020 for godkjenning av en foreslått kapitalnedsettelse ved nedsettelse av pålydende på Selskapets aksjer fra NOK 0,50 til NOK 0,10 og utstedelse av 7 000 000 000 nye aksjer med en tilsvarende kapitalforhøyelse på NOK 700 000 000 (den "**Rettede Emisjonen**"), samt en styrefullmakt til å utstede opp til 3 000 000 000 nye aksjer med en tilsvarende kapitalforhøyelse på opp til NOK 300 000 000 ("**Reparasjonsemisjonen**"). Innkallingen og agendaen for den ekstraordinære generalforsamlingen den 15. juni 2020 er tilgjengelig på Selskapets nettsider <https://www.kongsbergautomotive.com/investor-relations/> og protokollen fra generalforsamlingen vil være tilgjengelig på samme nettside.

Aksjonærer har rett til å uttale seg på den ordinære generalforsamlingen, rett til å møte med en representant, til å gi slik representant retten til å uttale seg, og rett til å presentere alternativer til Styrets forslag med hensyn til saker på agendaen for den ordinære generalforsamlingen. Aksjonærene kan kreve at Styret og daglig leder gir informasjon i den ordinære generalforsamlingen om saker som kan påvirke bedømmelsen av a) godkjenning av årsregnskapet og årsberetningen, b) saker som er forelagt aksjonærene for avgjørelse og c) Selskapets finansielle stilling, virksomheten i andre selskaper som Selskapet deltar i og enhver sak som generalforsamlingen skal behandle, med mindre informasjonen etterspurt ikke kan gis uten uforholdsmessig skade for Selskapet.

Kongsberg, 8. juni 2020

For Styret i Kongsberg Automotive ASA

Firass Abi-Nassif
Styreleder

Vedlegg:

1. Foreslåtte vedtak
2. Styrets lederlønnerklæring i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a
3. Valgkomiteens anbefaling av medlemmer til Styret og valgkomiteen samt godtgjørelse til Styret og valgkomiteen
4. Fullmaktsskjema med og uten stemmeinstruks
5. Påmeldingsskjema

Til sak 5 på agendaen - Godkjenning av årsregnskap for konsernet og morselskapet for 2019, inkludert allokering av årsresultat, godkjenning av årsberetningen og behandling av redegjørelsen for foretaksstyring

Styret foreslår at den ordinære generalforsamlingen fatter følgende vedtak:

Den ordinære generalforsamlingen godkjente konsernets og morselskapets regnskaper for 2019 i tråd med Styrets forslag. Årsberetningen ble godkjent. Den ordinære generalforsamlingen besluttet at det ikke skal utbetales utbytte for 2019.

Den ordinære generalforsamlingen disponerte Kongsberg Automotive ASAs årsresultat som følger: Overført til opptjent egenkapital EUR 12,7 millioner.

Redegjørelsen for foretaksstyring vil bli behandlet.

Til sak 8 på agendaen – Godkjenning av honorar til revisor

I samsvar med oppstillingen mottatt fra revisor foreslår Styret at den ordinære generalforsamlingen fatter følgende vedtak:

Den ordinære generalforsamlingen godkjente revisors honorar for Kongsberg Automotive ASA for 2019 på EUR 150 500.

Det totale honoraret for revisjon av Kongsberg Automotive-konsernet (ekskludert Kongsberg Automotive ASA) i 2019 utgjorde EUR 576 200.

Til sak 9 på agendaen - Rådgivende avstemming over den ikke-bindende delen av Styrets lederlønnserklæring i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a

I henhold til allmennaksjeloven § 6-16a har styret forberedt en redegjørelse knyttet til fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen. Erklæringen er inntatt som Vedlegg 2.

I følge allmennaksjeloven § 6-16a skal de delene av erklæringen som gjelder godtgjørelse knyttet til aksjer eller aksjekurs være bindende for Styret, mens andre deler av erklæringen ikke er bindende. I tråd med Norsk anbefaling for Eierstyring og Selskapsledelse vil den ikke-bindende delen og den bindende delen behandles separat under hhv. sak 9 og 10.

Under sak 9 foreslår Styret at den ordinære generalforsamlingen stemmer for den ikke-bindende delen av erklæringen.

Til sak 10 på agendaen - Godkjenning av den bindende delen av Styrets lederlønnserklæring i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a

Det vises til introduksjonen under sak 9. Under sak 10 foreslår Styret at den ordinære generalforsamlingen godkjenner den bindende delen av lederlønnserklæringen. Erklæringen er inntatt som Vedlegg 2. Den bindende delen av erklæringen består av redegjørelsen for det langsiktige incentivprogrammet (LTI), Ansattemisjonen (Employee Offering) og RSU Utvanningskompensasjonen (RSU Dilution Compensation) som beskrevet i Vedlegg 2 og som videre beskrevet nedenfor. Ansattemisjonen skal erstatte nye tildelinger under LTI-planen for 2020.

Ansattemisjonen og RSU Utvanningskompensasjonen

1) Styret kan gjennomføre en separat ansattemisjon ("Ansattemisjonen") til kvalifiserte deltagere i det langsiktige incentivprogrammet for tegning av aksjer i Selskapet på samme vilkår som i Reparasjonsemisjonen med opptil 25 % av hver slik ansatts årlige grunnlønn. Kvalifiserte deltagere ekskluderer ansatte i og borgere fra USA, Canada, Kina, Brasil og India grunnet juridiske restriksjoner og som videre bestemt av Styret. Det totale antall tegninger

under Ansattemisjonen skal være maksimum 300 millioner nye aksjer utstedt til en tegningskurs på NOK 0,10 per aksje.

2) For alle ansatte som innehar ikke-utøvbare RSUer (som definert i Vedlegg 2) kan Styret tildele ytterligere RSUer for å kompensere for utvanning gjennom den Rettede Emisjonen og Reparasjonsemisjonen som nærmere bestemt i vilkårene for det langsiktige incentivprogrammet ("RSU Utvanningskompensasjonen"). Det vil ikke være noen kompensasjon for utvanning knyttet til aksjene som utstedes i forbindelse med Ansattemisjonen. Forutsatt at den Rettede Emisjonen og Reparasjonsemisjonen fulltegnes, vil dette innebære utstedelse av maksimalt 65 millioner nye aksjer for å gjennomføre RSU Utvanningskompensasjonen. Antallet vil endelig beregnes basert på det faktiske antall aksjer utstedt i den Rettede Emisjonen og Reparasjonsemisjonen. Det er foreløpig utestående i underkant av 3,1 millioner ikke-utøvbare RSUer.

3) Etter gjennomføringen av Ansattemisjonen og RSU Utvanningskompensasjonen vil det ikke gjøres ytterligere RSU- eller opsjonstildelinger frem til 2021.

Til sak 11 på agendaen – Styrefullmakt til å kjøpe egne aksjer

Inntil den ordinære generalforsamlingen i 2020 har Styret hatt en fullmakt til å kjøpe egne aksjer med totalt pålydende verdi opp til 10 prosent av Selskapets aksjekapital.

Styret foreslår at den ordinære generalforsamlingen gir en ny fullmakt til Styret til å kjøpe egne aksjer som skal gjelde frem til den ordinære generalforsamlingen i 2021 eller senest 30. juni 2021.

Forslaget er begrunnet med at Selskapet har behov for effektive egenkapitalinstrumenter, herunder muligheten for å kalle inn og dele ut kapital gjennom fullmakter til kapitalforhøyelse og kjøp av egne aksjer og videre for å gjennomføre Selskapets langsiktige insentivprogram (LTI). Fullmakten vil også kunne være hensiktsmessig ved eventuelle oppkjøp der oppgjøret skjer helt eller delvis i form av KOA-aksjer.

Antall aksjer og beløpene inntatt i den foreslåtte fullmakten forutsetter at forslaget til kapitalnedsettelse ved nedsettelse av pålydende per aksje fra NOK 0,50 til NOK 0,10 og kapitalforhøyelse i Selskapet med NOK 700 000 000 til NOK 744 799 101,20 godkjennes av den ekstraordinære generalforsamlingen innkalt til den 15. juni 2020. Hvis disse forslagene ikke godkjennes vil Styret endre forslaget til vedtak i forkant av den ordinære generalforsamlingen til å tilsvare 10 % av antall aksjer utstedt og aksjekapital i Selskapet på tidspunktet for den ordinære generalforsamlingen samt pålydende per aksje på dette tidspunktet.

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende beslutning:

"Styret gis fullmakt til å erverve inntil 744 799 101 egne aksjer på vegne av Selskapet, jfr. allmennaksjelovens §§ 9-2 flg. på følgende vilkår:

- (i) Selskapet kan erverve inntil 744 799 101 egne aksjer, hver med pålydende verdi NOK 0,10 og med totalt pålydende NOK 74 479 910,1. Selskapet kan likevel ikke erverve egne aksjer dersom den samlede pålydende verdien av beholdningen av egne aksjer etter ervervet overstiger 10 % av selskapets til enhver tid gjeldende aksjekapital. Aksjene kan erverves og avhendes slik styret finner det hensiktsmessig.*
- (ii) Hvis egne aksjer avhendes, kan selskapet kjøpe egne aksjer som erstatter disse. Fullmakten kan utøves flere ganger i perioden, så lenge begrensningen under punkt 1 overholdes.*
- (iii) Aksjene skal erverves til gjeldende markedspris med et intervall mellom NOK 0,10 og NOK 10 per aksje.*
- (iv) Fullmakten skal gjelde frem til Selskapets ordinære generalforsamling i 2021, eller senest til og med 30. juni 2021."*

Til sak 12 på agendaen – Styrefullmakt til kapitalforhøyelse

Styret foreslår at den ordinære generalforsamlingen gir fullmakt til Styret til å forhøye Selskapets aksjekapital. Formålet med fullmakten er å tillate Styret å øke aksjekapitalen i forbindelse med (i) etterlevelse av det langsiktige incentivprogrammet (LTI) fra tidligere år, (ii) gjennomføring av Ansattemisjonen og (iii) gjennomføre RSU Utvanningskompensasjonen, som beskrevet under sak 10 på agendaen. Fullmakten kan bare brukes for (ii) og (iii) dersom den ekstraordinære generalforsamlingen innkalt til den 15. juni 2020 beslutter å gi fullmakt til Styret til å gjennomføre Reparasjonsemisjonen og Reparasjonsemisjonen gjennomføres. Den foreslåtte fullmakten er begrenset til utstedelse av 360 000 000 nye aksjer, hver pålydende NOK 0,10.

Den foreslåtte fullmakten innebærer en fravikelse av aksjonærenes fortrinnsrett til å tegne nye aksjer. Dette er nødvendig for å oppnå formålet med det langsiktige incentivprogrammet, Ansattemisjonen og RSU Utvanningskompensasjonen som nærmere beskrevet under sak 10 og i Vedlegg 2.

Styret foreslår at generalforsamlingen fatter følgende beslutning:

- (i) *"Styret gis i henhold til allmennaksjeloven § 10-14 (1) fullmakt til å forhøye Selskapets aksjekapital med opp til NOK 36 000 000 gjennom utstedelse av 360 000 000 nye aksjer, hver med pålydende verdi NOK 0,10.*
- (ii) *Aksjonærenes fortrinnsrett til tegning av aksjer i henhold til allmennaksjeloven § 10-4 kan fravikes.*
- (iii) *Fullmakten inkluderer retten til å forhøye Selskapets aksjekapital mot kontantinnskudd. Fullmakten omfatter ikke kapitalforhøyelser ved tingsinnskudd mv. jf. allmennaksjeloven § 10-2. Fullmakten omfatter ikke vedtak om fusjon i henhold til allmennaksjeloven § 13-5.*
- (iv) *Fullmakten skal gjelde frem til selskapets ordinære generalforsamling i 2021, eller senest til og med 30. juni 2021.*
- (v) *Fullmakten skal gjelde i tillegg til andre eksisterende fullmakter.*
- (vi) *Styret gis fullmakt til å endre § 4 i selskapets vedtekter som påkrevet i forbindelse med enhver kapitalforhøyelse besluttet av styret i henhold til denne fullmakten".*

STATEMENT ON REMUNERATION

Pursuant to the Norwegian Public Limited Liability Companies Act, section 6-16 a, the Board will present the following statement regarding remuneration of Kongsberg Automotive's (KA) Management to the 2020 Annual General Meeting.

The group needs to be able to attract and retain capable executives who are able at all times to secure shareholders' and other stakeholders' interests in the best possible manner. One important element in order to achieve this is to offer each leader a compensation package which is in alignment with the market and the interests of shareholders and other stakeholders.

REMUNERATION GOVERNANCE

The KA Board has appointed a Compensation Committee (CC) that is headed by the Chair of the Board. The CC monitors decisions on matters regarding remuneration and terms for executives, based on clear and transparent principles. In addition, it reviews global short-term (STI) and long-term incentive (LTI) plans, and makes recommendations to the Board of Directors.

The CEO's remuneration package, and any adjustments thereof, are first reviewed by the CC and then approved by the Board. The remuneration packages for the executives reporting directly to the CEO, including adjustments of these, are proposed by the CEO and approved by the CC.

REMUNERATION STRUCTURE

The structure of total remuneration should be highly performance- and success-oriented to ensure that shareholder and management interests are aligned. As part of our reward approach, performance based short-term and long-term incentives in relation to base salary / total compensation increase with higher responsibilities and level in the organization.

In 2017, the Board commissioned external consultants, Willis Tower Watson, in order to benchmark KA's remuneration principles and philosophy for the executives. The directions given to the consultants was to suggest a remuneration system that was at market median levels for median market performance, above market median for above market performance, and below market median for below median performance levels. The result was a report that made recommendations for base salary, benefits, and short and long-term incentives. The main difference between the old and the new remuneration principles is a shift from short-term to longer-term incentives. The Board decided to adopt the recommendations from Willis Tower Watson, in some cases effective immediately, and in other cases through a phased approach. As a consequence of this decision, from 2018 a strong focus was made to implement a consistent and transparent incentive structure for the executives and management population of around 200 leaders.

As the Company could pursue multiple potential divestitures, it was decided to secure the continued service of key members of KA's management. Consequently, a retention scheme was introduced until the end of 2022 for the CEO and the CEO direct reports in the form of an extension of the employer notice period of 1–3 years for these managers.

PRINCIPLES FOR BASE SALARY

The fixed salary should reflect the individual's area of responsibility and performance over time. KA offers base salary levels, which are competitive, but not market leading in the market in which we operate. Salaries are regularly benchmarked versus salary statistics provided by our global compensation consultant (Willis Towers Watson) and relevant market data.

VARIABLE COMPENSATION AND INCENTIVE SCHEMES

Kongsberg Automotive's short-term incentive plan (STI):

The Management Incentive Plan (MIP) is a short-term incentive plan with a timeframe of one year. The MIP is a worldwide incentive program designed to motivate and incentivize eligible employees for the contributions they make towards meeting KA's financial and business objectives and targets. The plan is based on very transparent and measurable pillars:

1. Earnings (Group and if applicable business segment or unit)
2. New business wins (Group / business segment / unit)
3. Cash Flow

The performance goals for the MIP are recommended by the CC and approved by the Board.

For 2019 there was no cash bonus paid to any participant, as the defined fundamental qualifier, a minimum earnings level for the company, was not reached.

Kongsberg Automotive's long-term incentive plan (LTI):

The Board of Directors has established in the past years share option and RSU programs for executives and selected managers that have been approved by the Annual General Meeting and have been outlined in our Annual Report.

The 2018 LTI plan introduced an equally weighted value-mix of two plan types (RSU and SO). 50% of the respective LTI award value was allocated into performance-contingent stock options (SO), the other half consisted of time-vested restricted shares units (RSU).

The vesting of the performance-contingent stock options is based on our total shareholder return (TSR) performance against a defined peer group of automotive suppliers. Only in the event we outperform this peer group by more than one standard deviation from average, 100% of granted stock options will vest. With a performance within one standard deviation of our peer group, 75% of options will vest. If we perform at levels worse than one standard deviation from the peer group, the performance-contingent stock options will not vest and be forfeited. The vesting period is defined as three years from the grant date, and the overall lifetime of the plan is additionally seven years to exercise (10 years in total).

The time-vested restricted shares will have a defined vesting period of three years. In 2018 – to mitigate the cash flow impacts of the substantial pay-mix adjustment – there will be a staggered vesting for each vesting year of one third of the total restricted shares. In 2019 the staggered vesting offered 25% in Year 1, 25% in Year 2, and 50% in Year 3. Based on the individual LTI target of each eligible participant, the number of performance-contingent stock options and restricted shares were derived.

Approximately 150 executives, mainly our Global Leadership Team, the Senior Leadership Team and positions with confirmed legacy of LTI eligibility, and 25 key employees at lower levels have been granted eligibility and participation in the LTI program. Each individual LTI target value is based on the role and responsibility and increases with higher responsibility and level in the organization (between 70% and 10% of base salary). The new LTI program debuted in 2018. In June 2019 the second grant took place and more than 4.3 million SO and 2.5 million RSU were granted. The acceptance rate of the program was 93% and the respective executives committed to a comprehensive share ownership guideline, which included an individual holding of shares in the amount of between 50% and 200% of gross base salary over the period of the next five years.

The unvested RSUs granted are dilution protected; the number of shares granted will therefore be adjusted.

Due to the Corona-Crisis and the impacts on our business situation we propose to forego the 2020 LTI plan and replace it with the below proposed Employee Offering to take place on terms identical to the Private Placement and Subsequent Offering.

From a long term variable compensation standpoint, this will lead to an unusual LTI related scheme for 2020 consisting of two components; voluntary participation in the Employee Offering and the dilution adjustment to non vested RSUs. This scheme would replace the regular structure LTI in 2020.

The Employee Offering and the Existing RSU Dilution Compensation:

1. In order to offer our employees the opportunity to invest in KA on the same terms as in the Subsequent Offering (as defined in the June EGM agenda), we are seeking approval for the Employee Offering as described in the invitation to the 2020 AGM. Such offering would, upon approval from the shareholders, involve an offer to eligible participants in the LTI program to subscribe to shares in KA on the same terms as the Subsequent Offering for up to 25% of their respective pre-tax annual base pay. The eligible participants exclude employees and citizens from the US, Canada, China, Brazil and India due to legal requirements. If all the eligible LTI participants subscribe in full to the Employee Offering, the total maximum subscriptions under the Employee Offering will consist of maximum 300 million new shares issued at a subscription price of NOK 0.10 per share. This program is considered a valuable investment opportunity for the LTI participants and upon approval, the Employee Offering would replace the 2020 LTI program.
2. The RSUs granted have been dilution protected as specified in the terms and conditions of the LTI awards. Consequently, the number of non-vested outstanding RSUs need to be adjusted accordingly assuming that the proposed resolutions for the June 2020 EGM were passed. There are currently around 3.1 million non-vested RSUs outstanding. Assuming that the Private Placement and Subsequent Offering (as defined in the June EGM agenda) are fully subscribed, this would lead to a maximum of additional shares issued of around 65 million shares to carry out the Existing RSUs Dilution Compensation. This figure will be finally calculated based on the actual number of shares issued in the Private Placement and the Subsequent Offering. There will be no dilution compensation for the shares issued in conjunction with the Employee Offering.

PRINCIPLES FOR BENEFITS

In addition to fixed and variable salary, other benefits such as health insurance, internet and telephone might be provided to our employees. The total value of these benefits should be modest and only account for a small part of the total remuneration package. Principles for company car and car allowance vary in accordance with local conditions. It should be noted that the only country with a significant number of company cars is Germany.

Pension:

Executives participate in the same pension plans as the other employees within the unit in which they are employed. The CEO has no special retirement or pension agreement.

SEVERANCE PAY & NOTICE PERIODS

The CEO's agreed period of notice is 6 months.

The CEO has 12 months severance pay (base salary) and is not entitled to such redundancy payment in the event he himself terminates the employment.

At the year-end no other executives had any agreements for redundancy payment. The notice period for the rest of the CEO direct reports is 6 months.

Recommendation from the Nomination Committee to the annual general meeting (AGM) on June 30, 2020**Election of Directors**

The Nomination Committee proposes that the following persons are elected as members of the KOA Board of Directors and to serve until the next General Meeting. The Nomination Committee invites the shareholders to vote for the candidates as follows;

Ellen M. Hanetho, Independent Director (re-election)

Ellen M. Hanetho has 20 years of experience from investment banking and private equity as a finance and cross-border business development executive, structuring and executing several scaling and buy-and-build strategies for Nordic and global companies.

She is founder and Chairman of the Board of Cercis AS, an investment company established in 2020, taking companies with proven green technologies into new markets including China.

From 2013 to 2019, Ellen was CEO of Frigaard Invest AS, the strategic investment arm Frigaardgruppen. Prior to this, Ellen has held positions at Credo Partners in Oslo, Goldman Sachs Investment Banking Division in London and the Brussels Stock Exchange and Citibank in Brussels.

Ellen is born in 1964 and was elected as a director of the Board of KOA in 2016. She holds a Bachelor of Science in Business Administration from Boston University and an MBA from Solvay Business School in Brussels and has completed executive programmes at INSEAD and Harvard Business School.

Ellen M. Hanetho currently holds directorships in MPC Container ASA, Stokke Industri AS, Fearnley Securities AS and Fearnley Pensjonskasse AS.

Firas Abi-Nassif, Independent Director (re-election)

Born 1974. Firas is the co-founder of Teleios Capital Partners, an investment firm based in Switzerland with over \$1 billion in assets under management. Teleios invests in mid-cap companies across all sectors in Europe, with the objective of creating long-term value for all shareholders. Founded in 2013, Teleios manages assets on behalf of an institutional investor base of endowments, foundations and pension plans. Prior to founding Teleios, Firas spent 6 years as a senior investment professional focusing on listed and private companies, following an 8 year-long career in various key engineering roles, while also serving as special advisor to the President and CEO of 3Com Corp, and as advisor on sector reform to the Lebanese Cabinet Minister of Telecommunications. From 2008 to 2011, Firas served as Head of Technology and Telecommunications investments at Vision Capital, a New York-based special situations investment firm with \$1 billion in assets under management. From 2007 to 2008, Firas worked in Investment Banking at Credit Suisse in New York, focusing both on Corporate Finance and M&A. From 2000 to 2005, Firas was a founding team member of Airvana, a worldwide leading vendor of wireless infrastructure equipment, acquired by a consortium of private equity funds for \$535 million, after going public on the Nasdaq. From 1997 to 2000, Firas was a senior engineer at Motorola where he led critical research and development projects. Firas obtained an Engineering degree in Computer and Communications with Distinction from the American University of Beirut in 1996, an MS in Electrical Engineering from Northeastern University in 1998, and an MBA with honors from Harvard Business School in 2007. Over the course of his career, Firas produced seven internationally patented inventions in the field of telecommunications, which are referenced by over 200 other United States patents. Current Public Board Memberships are none. He was first elected as a director 2018.

Emese Weissenbacher, Independent Director (re-election)

Emese Weissenbacher has spent her entire 25-year professional career in the automotive sector for Mann+Hummel where she started in the HR area. She soon transitioned into Controlling and Marketing before taking on general management leadership roles in operations and business units.

She holds the position as CFO and member of the management board of Mann+Hummel since 2015.

Emese is born in 1964. She has studied economics at the Babes-Bolyai University in Cluj Napoca / Romania followed by a degree from the University of Stuttgart as technisch orientierte Diplom Kauffrau in Controlling and Business Development.

She successfully completed the Advanced Management Program at the Harvard Business School in 2015.

Emese Weissenbacher is a Non-Executive Director in Affinia Group Holdings Inc. She was first elected as a director in 2019.

Gerard Cordonnier, Independent Director (re-election)

Gerard Cordonnier has spent 25 years in the automotive industry mostly with Continental AG and Grammer AG. In Continental, he held various finance and controlling positions including the interim CFO position until 2012. Gerard Cordonnier was CFO of Grammer AG from 2015 to 2019. He currently is an Independent Consultant. During Gerard's diverse career he has worked across the world including Japan, China and the US and he has extensive experience in M & A and restructuring activities. He has also served on numerous subsidiary boards.

Gerard Cordonnier is born in 1956. He holds a Degree in Economics and Law, from the University of Namur, Belgium.

Currently Gerard holds no Board Member positions in Public Listed Companies. He was first elected as a director in 2019.

Peter Schmitt, Independent Director (re-election)

Peter Schmitt has spent 22 years in the automotive industry working most of his career for various divisions and business units of Siemens. In addition to his automotive experience, he also has experience from the energy sector of Siemens as well as from Osram, a Siemens spinoff in the lighting and semiconductor industry. Most of Peter Schmitt's previous positions have been in the areas of finance and general management.

Peter Schmitt is born 1961. Peter Schmitt (PS) is educated from Abitur, Gregor-Mendel-Gymnasium, Amberg and subsequently attended the Head Office Training (Stammhauslehre) with Siemens AG, Nuremberg, Erlangen, Dusseldorf, Berlin and Rosslyn (ZA), which can be considered a Siemens internal equivalent of an academic degree.

Current Peter holds no Board Member position in publicly listed companies. He was first elected as a director in 2019.

APPROVAL OF DIRECTOR'S FEES FOR THE PERIOD 2020/2021

It is proposed that the Chair shall receive NOK 510.000 for the period.

It is proposed that each of the Directors elected by the KOA shareholders, other than the Chair, shall receive NOK 440.000 for the period.

Directors elected by the employees shall receive NOK 130.000 for the period.

Deputy Directors elected by the employees shall receive NOK 7.000 pr. attended meeting.

APPROVAL OF COMPENSATION TO THE MEMBERS OF THE AUDIT COMMITTEE AND THE COMPENSATION COMMITTEE FOR THE PERIOD 2020/2021

Chair of the Audit Committee shall receive NOK 90.000 for the period.

Member of the Audit Committee shall receive NOK 70.000 for the period.

Chair of the Compensation Committee shall receive NOK 60.000 for the period.

Member of the Compensation Committee shall receive NOK 45.000 for the period.

ELECTION OF MEMBERS TO THE NOMINATION COMMITTEE

Tor Himberg-Larsen, Attorney-at-Law, Committee Chairman. Elected as Nomination Committee Chairman in 2010. To be re-elected for a period until the next General Meeting.

Synnøve Gjønnnes, Portfolio Manager, KLP, Oslo. Synnøve Gjønnnes holds a degree from the ESADE Business School. She has Capital Market experience from Pareto Securities and Kværner ASA in Oslo from 2013 to 2018. Presently she is Portfolio Manager with KLP Aksje Norge from 2018. To be re-elected for a period until the next General Meeting.

Lasse Johan Olsen. Deputy Head of Norwegian Branch, Nordea Funds Ltd., Nordea Funds, Norwegian Branch, Oslo. Lasse J. Olsen has education from Nord Universitet, Bodø, Norway, BI Norwegian School of Management, Oslo and the University of North Dakota, Grand Forks, USA. To be elected for a period until the next General Meeting. (New).

APPROVAL OF COMPENSATION TO THE MEMBERS OF THE NOMINATION COMMITTEE.**PERIOD 2020/2021:**

The Nomination Committee proposes that the fee to members of the Nomination committee shall be NOK 6.000 per meeting to each member to compensate for the time spent for the works of the Committee. In addition, the Chairman of the Nomination Committee shall be paid NOK 65.000 to compensate for the additional work the chairmanship entails.

THE WORK OF THE NOMINATION COMMITTEE.

The Nomination Committee has worked according to the Charter approved by the General Meeting of the Shareholders on June 9, 2011.

The Nomination Committee has communicated with members of the KOA Board and the CEO during the election period.

Since the 2019 AGM the Committee Chairman has communicated with several shareholders in the company.

The Nomination Committee is of the opinion that the nominated Board of Directors will have the necessary qualifications to meet challenges ahead. All Board Members have in this election period contributed in a constructive way to the Company's best interest on and in between Board Meetings. In re-nominating the present Board of Directors the NC has prioritized continuity.

All recommendations made by the Nomination Committee are unanimous.

The Committee Chairman has communicated with the Chairman of the Board and the CEO ahead of submitting the Committee`s recommendations.

Oslo, 8 May 2020

Synnøve Gjønnnes

Hans Trogen

Tor Himberg-Larsen

Chairman