

RETNINGSLINJER OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I KAHOOT! ASA

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1.1 Innledning

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte (samlet "**Ledende Ansatte**") i Kahoot!-konsernet. Kahoot! ASA er i disse Retningslinjene benevnt "**Selskapet**", og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "**Kahoot!**" eller "**Konsernet**".

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er et nøkkelinstrument for å harmonisere Selskapets interesser med de Ledende Ansattes interesser. Hovedformålet med disse Retningslinjene er å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte, slik at det skapes en lønnskultur som fremmer Selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi og økonomiske bæreevne.

Retningslinjene er utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Kahoot! har et ambisiøst mål om å bli den ledende læringsplattformen i verden ved at deltakerne deltar i engasjerende læringsspill i en rekke omgivelser, hjemme, på kontoret og i utdanningsinstitusjoner. Kahoot!'s strategisk fokus er å kontinuerlig forbedre sin plattform og tilbud på denne, akselerere brukervekst, engasjement og brukere.

For å oppnå disse målene, anser Selskapet det som nødvendig å være i stand til å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte Ledende Ansatte. Den overordnede ambisjonen er at Retningslinjene skal sikre at Selskapet har en godtgjørelsespolitikk som gjør det mulig for Selskapet å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell, slik at forretningsstrategien, langsiktige interesser og økonomisk bærekraft kan oppnås.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

Kahoot!'s Ledende Ansatte er på datoen for disse Retningslinjene:

Stilling	Navn
Chief Executive Officer:	Eilert Hanoa
Chief Financial Officer:	Ken Østreng

GUIDELINES FOR DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO EXECUTIVE PERSONNEL IN KAHOOT! ASA

1 BACKGROUND AND STRATEGY

1.1 Introduction

These guidelines (the "**Guidelines**") govern the determination of salary and other remuneration to the Chief Executive Officer and other senior executives (jointly, the "**Executive Personnel**") in the Kahoot! group. Kahoot! ASA is in these Guidelines referred to as the "**Company**", and the Company together with its subsidiaries are jointly referred to as "**Kahoot!**" or the "**Group**".

The remuneration payable to the Executive Personnel is a key instrument for harmonizing the Company's interests with the interests of the Executive Personnel. The main purpose of these Guidelines is to allow shareholders to influence the principles for determination of salary and other remuneration to the Executive Personnel, in order to create a remuneration culture that promotes the Company's long-term interests, business strategy and the Company's financial sustainability.

The guidelines have been prepared in accordance with the provisions of section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act and the Regulation on guidelines and report on remuneration payable to executive personnel.

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

Kahoot! has an ambitious goal of becoming the leading learning platform in the world through playing engaging learning games in an array of setting, at home, in the office and in educational institutions. Kahoot!'s strategic focus is to continuously improve value propositions within its product offerings, accelerate user growth, engagement and subscriptions.

To achieve these goals, the Company is of the view that it is necessary to be able to recruit and keep highly qualified Executive Personnel. The overall ambition with these Guidelines is that they ensure that the Company has a remuneration policy that enables it to recruit and retain highly qualified personnel, so that the business strategy, long-term interests and financial sustainability can be achieved.

1.3 The Company's Executive Personnel

Kahoot!'s Executive Personnel comprise at the date of these Guidelines the following persons:

Position	Name
Chief Executive Officer:	Eilert Hanoa

Chief Operating Officer / Chief Marketing Officer: Lars Erik Grønntun
Chief Product Officer: Åsmund Furuseth
Chief Technical Officer: Jostein Håvaldsrud (fra 1. juni 2021)
Chief Revenue Officer: Mads Rebsdorf

Chief Financial Officer: Ken Østreng
Chief Operating Officer / Chief Marketing Officer: Lars Erik Grønntun
Chief Product Office: Åsmund Furuseth
Chief Technical Officer: Jostein Håvaldsrud (from 1 June 2021)
Chief Revenue Officer: Mads Rebsdorf

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Kahoot!'s godtgjørelsespolitikk er at Ledende Ansatte skal tilbys konkurransedyktige vilkår når den samlede godtgjørelsespakken tas i betraktning. Den samlede godtgjørelsen kan bestå av elementer som basislønn, bonus, aksje- og opsjonsprogrammer, naturalytelser og pensjonsordninger. Kahoot! vil forsøke å tilby et godtgjørelsesnivå som anses som konkurransedyktig og på markedsvilkår, sammenlignet med nivået som tilbys av konkurrenter, og som bidrar til å tilfredsstille Konsernets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte vil motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Kahoot!:

Basislønn: De Ledende Ansattes basislønn skal utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. Enkelte ledende ansatte som jobber hovedsakelig med salg har i tillegg resultatbasert bonus. Basislønnen utgjør ca. 65-80 % av summen av basislønn og resultatbasert bonus. Basislønnen skal fastsettes med hensyn til den Ledende Ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Konsernets lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig.

Naturalytelser: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser som del av sin lønn, slik som dekning av telefon og mobilabonnement, privat bredbånd, forsikringer og dekning av reiseutgifter.

Pensjonsordning: Ledende Ansatte deltar i Konsernets definerte pensjonsinnskuddsordning i samsvar med ufravikelig lovgivning.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne vil enkelte Ledende Ansatte kunne motta følgende variable godtgjørelse:

2 PRINCIPLES FOR THE STIPULATION OF REMUNERATION TO EXECUTIVE PERSONNEL

2.1 Main principles for the stipulation of remuneration to executive personnel

The main principle for Kahoot!'s remuneration policy is that the Executive Personnel shall be offered competitive terms when their total remuneration package is taken into account. Such package may consist of elements such as base-salary, bonus, share and option schemes, benefits in kind and pension arrangements. Kahoot! shall seek to offer a remuneration level that is considered competitive and on market terms, compared to the level offered by its peers, and which seeks to satisfy the Group's need to recruit and keep highly qualified personnel.

2.2 Fixed remuneration

The Executive Personnel may receive the following fixed remuneration elements from Kahoot!:

Base salary: The fixed salary paid to the Executive Personnel shall constitute the main part of their total remuneration. Certain Executive Personnel who work in sales may also have performance-based bonus, the base salary constitutes approximately 65-80% of the total amount of base salary and performance-based bonus. When determining the fixed salary the Executive Personnel's position, experience and performance, the competitiveness in the market and the Group's salary budget. The fixed salary may be adjusted annually.

Contribution in kind: Executive Personnel may be offered contribution in kind as a part of their remuneration, such as coverage of phone and phone expenses, private broadband, insurances and coverage of travel expenses.

Pension scheme: Executive Personnel participates in the Group's defined contribution pension scheme in accordance with mandatory law.

2.3 Variable remuneration

In order to implement the Group's business strategy, long-term interests and financial sustainability, certain of the Executive Personnel may receive the following variable remuneration:

2.3.1 Resultatbasert bonus:

Ledende Ansatte kan bli tilbudt resultatbasert bonus i tillegg til fast godtgjørelse fremover. Slik resultatbasert godtgjørelse skal avtales i det enkelte tilfellet der dette er aktuelt.

Foreløpig har ikke Konsernet en generell bonusordning for sine ansatte eller Ledende Ansatte. Imidlertid har Salgsdirektøren og ansatte som jobber i Konsernets salgsteam inngått salgskommisjon og bonusavtaler. Provisjon og bonus beregnes på grunnlag av oppnådd salg, forutsatt at salgsteamet har nådd et forhåndsbestemt budsjett og den respektive medarbeideren oppnår forhåndsbestemte salgsmål, og betales på henholdsvis månedlig og kvartalsvis.

Kriteriene for eventuell resultatbasert bonus skal fastsettes av styret og være linket til målbare faktorer slik som oppfyllelsen av forhåndsdefinerte prioriterte KPI-er.

Selskapet har ikke anledning til å kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse med mindre det har skjedd åpenbare feil i avregning eller utbetalingsprosessen.

2.3.2 Opsjons- og investeringsprogram

Opsjoner: For å sørge for samsvar mellom interessene til Konsernets ledelse og Selskapets interesser kan opsjoner på aksjer i Selskapet tildeles som del av den totale godtgjørelsespakken for alle ansatte i Konsernet og spesifikke konsulenter. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Den 21. mai 2021, godkjente styret et langsiktig insentivprogram for Gruppens ansatte og spesifikke konsulenter som styret fastsetter ("**2020 Opsjonsprogram**"). 2020 Opsjonsprogrammet ble vedtatt etter utløpet av et langsiktig insentivprogram vedtatt av styret den 10. august 2017 ("**2017 Opsjonsprogram**").

Rettigheter til å erverve aksjer i Selskapet ("**Opsjonene**") i selskapet ("**Opsjonene**") gis av Selskapet på individuell basis til utvalgte mottakere (hver en "**Opsjonsinnehaver**"). Hver opsjon gir opsjonsinnehaveren rett, men ikke forpliktelse, til å tegne eller kjøpe (etter Selskapets valg) en aksje i Selskapet til en innløsningskurs som er definert i den enkelte aksjeopsjonsavtalen.

Opsjoner utstedt i henhold til 2017 Opsjonsprogrammet opptjenes som følger: (i) 25% av Opsjonene er opptjent 12 måneder etter tildelingsdatoen og (ii) 1/36 av de resterende Opsjonene opptjenes hver måned etterpå. Full opptjening skjer etter fire pr, og siste mulige utøvelse er fem år etter tildelingsdatoen. Opsjoner utstedt i henhold til 2020 Opsjonsprogrammet opptjenes i henhold til en av de tre følgende opptjeningsplanene, eller en kombinasjon av alle tre; (A): (i) 50% av Opsjonene er opptjent 12 måneder etter tildelingsdato;

2.3.1 Performance-based bonus:

The Executive Personnel may be offered performance-based bonuses in addition to their fixed remuneration going forward. Such performance-based bonus shall be agreed on an individual basis if applicable.

Currently, the Group does not have any general bonus schemes for its employees or Executive Personnel. However, the CRO and employees working in the Group's sales team have entered into sales commission and bonus agreements. Commission and bonus are calculated on the basis of achieved sales, provided that the sales team has reached a predetermined budget and the respective employee achieves predetermined sales goals, and is paid on a monthly and quarterly basis, respectively.

The criteria for any performance-based bonus shall be determined by the board of directors and shall be linked to measurable factors, such as the achievement of pre-determined prioritised KPIs.

The Company may not require repayment of variable remuneration, except in the event of obvious errors in the calculation or the payment process.

2.3.2 Option and investment program

Options: In order to further align the interests of the Group's executive management by those of the Company, options to shares in the Company may be granted as a part of the total remuneration package for all employees and specific consultants of the Group. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goal set out in section 1.2.

On 21 May 2020, the Board of Directors resolved to implement a long-term share incentive scheme for employees of the Company and its subsidiaries (the "**2020 Share Option Rules**"). The 2020 Share Option Rules was implemented following expiry of the share incentive scheme implemented by the Board of Directors on 10 August 2017 (the "**2017 Share Option Rules**").

Rights to acquire shares in the Company (the "Options") are granted by the Company on an individual basis to selected recipients (each an "**Option Holder**"). Each Option gives the Option Holder the right, but not the obligation, to subscribe for or purchase (at the Company's choice) one Share in the Company at a strike price defined in the individual share option agreement.

Options issued under the 2017 Share Option Rules vest as follows: (i) 25% of the Options are vested 12 months after grant date; and (ii) 1/36 of the remaining Options shall vest each month thereafter. Full vesting occurs after four years and last possible exercise is five years after grant date. Options issued under the 2020 Share Option Rules vests according to one of the three following vesting schedules, or a combination of all three; (A): (i) 50% of the Options are vested 12 months after grant date; and (ii) the remaining 50% of

og (ii) de resterende 50% av Opsjonene er opptjent 24 måneder etter tildelingsdatoen, og den siste mulige utøvelsen er fire år etter tildelingsdatoen; (B): (i) 1/3 av Opsjonene er opptjent 12 måneder etter tildelingsdato; (ii) neste 1/3 av Opsjonene er opptjent 24 måneder etter tildelingsdatoen; og (iii) de resterende 1/3 av Opsjonene er opptjent 36 måneder etter tildelingsdatoen, og den siste mulige utøvelsen er fire år etter tildelingsdatoen; eller (C): (i) 1/3 av Opsjonene er opptjent 24 måneder etter tildelingsdato; (ii) neste 1/3 av Opsjonene er opptjent 36 måneder etter tildelingsdato; og (iii) de resterende 1/3 av Opsjonene er opptjent 48 måneder etter tildelingsdato, og den siste mulige utøvelsen er fem år etter tildelingsdatoen.

I dag har Selskapet utstedt 20 047 850 Opsjoner i henhold til 2017 Opsjonsprogrammet og 2020 Opsjonsprogrammet, tilsvarende 4,2% av de utestående aksjene. Ingen nye opsjoner er utstedt i henhold til 2017 Opsjonsprogrammet etter implementering av 2020 Opsjonsprogrammet.

Styret har til hensikt å gi årlige Opsjonstildelinger i henhold til 2020-aksjeopsjonsreglene i 2021 og 2022, og styret vil deretter evaluere 2020-aksjeopsjonsprogrammet. Etter en evaluering av programmets virkning, vil styret vurdere å be generalforsamlingen om en forlengelse av programmet i ytterligere tre år.

2.4 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Kahoot!

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

Konsernsjefen har en gjensidig oppsigelsestid på seks måneder, Salgsdirektøren har tre måneders oppsigelsestid, med fem måneders oppsigelsestid for arbeidsgiver. Operasjonsdirektøren har tre måneder oppsigelsestid med seks måneder for selskapet, med mindre en lengre periode er gitt i § 15-3 i Arbeidsmiljøloven.

Konsernsjefen har i henhold til sin arbeidsavtale rett til sluttvederlag på seks månedslønner i forbindelse med en oppsigelse. Med unntak av dette, har ingen ansatte, inkludert ledende personell, inngått ansettelsesavtaler som gir fordeler ved oppsigelse.

2.5 Lønn og ansettelsesvilkår for øvrige ansatte

Ved utformingen av Retningslinjene er lønn og ansettelsesvilkår for Konsernets øvrige ansatte tatt i betraktning, slik at den godtgjørelsen som tilbys til de

the Options are vested 24 months after grant date, and the last possible exercise is four years after grant date; (B): (i) 1/3 of the Options are vested 12 months after grant date; (ii) the next 1/3 of the Options are vested 24 months after grant date; and (iii) the remaining 1/3 of the Options are vested 36 months after grant date, and the last possible exercise is four years after grant date; or (C): (i) 1/3 of the Options are vested 24 months after grant date; (ii) the next 1/3 of the Options are vested 36 months after grant date; and (iii) the remaining 1/3 of the Options are vested 48 months after grant date, and the last possible exercise is five years after grant date.

As the date hereof, the Company has issued in total 20,047,850 Options under the 2017 Share Option Rules and 2020 Share Option Rules, respectively, equal to 4.2% of the outstanding shares. No new Options have been issued under the 2017 Share Option Rules following implementation of the 2020 Share Option Rules.

The board of directors intends to make annual grants under the 2020 Share Option Rules in 2021 and 2022, and the board of directors will thereafter evaluate the 2020 Share Option Program. After an evaluation of the programme's effect, the board will consider asking the general meeting on further extension of the program for another three years.

2.4 Duration of agreements that provide Executive Personnel remuneration from Kahoot!

The employment agreements of the Executive Personnel are permanent employment agreements.

The CEO has a mutual six months' notice period, the CRO has three months' notice period and the employer has five months' notice period. The COO has three months' notice period and the Company has six months' notice period, unless a longer period is provided by Section 15-3 of the Working Environment Act.

The CEO is pursuant to his employment agreement with the Company entitled to severance pay in connection with termination of his employment, equal to six months' salary. Other than this, no employee, including any other member of the Executive Personnel, has entered into employment agreements which provide for any special benefits upon termination.

2.5 Salary and terms of employment of other employees

In the preparation of these Guidelines, the salary and terms of employment of the other employees of the Group have been taken into consideration, so that the remuneration offered to the Executive Personnel, is not

Ledende Ansatte, ikke skal stå i et urimelig misforhold til den lønnen Konsernet ellers tilbyr sine ansatte.

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 18. mai 2021, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 8. juni 2021.

Kompensasjonskomiteen fungerer som et rådgivende organ for styret, med sikte på å sikre en grundig og uavhengig forberedelse av saker som gjelder godtgjørelse til de Ledende Ansatte, herunder å vurdere den samlede godtgjørelsespakken, og sikre at denne er konkurransedyktig.

3.2 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan, etter anbefaling fra kompensasjonskomiteen og etter eget skjønn, midlertidig fravike ethvert punkt i disse Retningslinjene for det formål å sikre Selskapets langsiktige interesser, økonomiske bæreevne eller levedyktighet i følgende tilfeller:

- ved endringer av Ledende Ansatte;
- ved endringer i Selskapets konsernstruktur, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);
- ved vesentlige endringer i Selskapets strategi;
- ved endringer eller tillegg til relevant lovgivning, regler eller reguleringer; og
- ved andre ekstraordinære omstendigheter der fravikelse vil være påkrevd for å ivareta Selskapets helhetlige langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller for å sikre dets levedyktighet.

Dersom styret fraviker Retningslinjene skal det gis en begrunnelse for dette i den aktuelle styreprotokollen, og dette skal rapporteres i lederlønnsrapporten som fremlegges på neste ordinære generalforsamling i Selskapet. For det tilfellet at avviket vedvarer slik at det ikke lenger kan regnes som midlertidig, skal styret oppdatere disse Retningslinjene og legge frem forslag om at de oppdaterte retningslinjene vedtas av generalforsamlingen så raskt som praktisk mulig.

in an unreasonable disproportion compared to the salary otherwise offered by the Group to its employees.

3 DECISION MAKING PROCESS AND PROCEDURES FOR DEVIATIONS FROM AND AMENDMENTS TO THE GUIDELINES

3.1 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 18 May 2021, and were subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 8 June 2021.

The remuneration committee functions as an advisory body to the board of directors, with the purpose of ensuring a thorough and independent preparation of matters regarding remuneration to the Executive Personnel, including to assess the total remuneration package, and ensuring that the terms are competitive.

3.2 Deviating from the Guidelines

The board of directors may, upon recommendation from the remuneration committee and at its sole discretion, temporarily deviate from any section of these Guidelines in order to ensure the Company's long-term interests, financial sustainability and sustainability in the following circumstances:

- upon changes of the Executive Personnel;
- upon changes to the Company's group structure, organization, ownership and or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition etc.);
- upon material changes to the Company's strategy;
- upon changes in or amendments to relevant laws, rules, or regulations;
- upon other exceptional circumstance where the deviation may be required to serve the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to assure its viability.

If the board of directors deviate from these Guidelines, a justification shall be given in the relevant board meeting minutes and the deviation shall be reported on in the remuneration report to be presented at the next annual general meeting of the Company. In the event that a deviation is continued so that it cannot be deemed temporary, the board of directors shall update these Guidelines and propose that the updated guidelines are resolved by the general meeting as soon as practically possible.

3.3 Endring av Retningslinjene

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Uvesentlige tilpasninger av Retningslinjene kan foretas av styret uten generalforsamlingens godkjenning.

* * *

3.4 Amendment of the Guidelines

These Guidelines shall be presented to and be approved by the general meeting upon any material change and at least every fourth year. Immaterial amendments to the Guidelines may be made by the board of directors, without the general meeting's approval.

* * *