

[Office translation]

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

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

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1 BACKGROUND AND STRATEGY

1.1. Innledning

1.1. Introduction

Disse retningslinjene ("Retningslinjene") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Kahoot!-konsernet. Kahoot! ASA er i disse Retningslinjene benevnt "Selskapet", og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "Kahoot!" eller "Gruppen". Retningslinjene gjelder for godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2022.

These guidelines (the "Guidelines") govern the determination of salary and other remuneration to leading 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 Guidelines are applicable to remuneration accrued from 1 January 2022.

Selskapets ledende ansatte inkluderer:

The Company's leading personnel include:

- medlemmer av ledelsen ("Ledelsen"),
- aksjonærvalgte medlemmer av styret; og
- ansatte som er medlemmer av styret (for eksempel ansattevalgte styremedlemmer) (og sammen med aksjonærvalgte styremedlemmer, "Styremedlemmer")

- members of management ("Executive Management"),
- members of the board of directors elected by the shareholders, and
- other employees that are members of the board of directors (such as employee appointed board members) (and together with shareholder elected members, the "Board Members")

(samlet "Ledende Ansatte").

(jointly, the "Leading Personnel").

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er et nøkkelinstrument for å harmonisere de Ledende Ansattes interesser med Selskapets 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.

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

business strategy and the Company's financial sustainability.

Retningslinjene er utarbeidet av Selskapets styre og utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for Ledende Ansatte.

The Guidelines have been prepared by the Company's board of directors 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 Leading Personnel.

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

Kahoot! har et ambisiøst mål om å bli den ledende læringsplattformen i verden ved at brukerne deltar i engasjerende læringsspill i en rekke omgivelser, hjemme, på kontoret og i utdanningsinstitusjoner. Kahoot!'s strategiske fokus er kontinuerlig å forbedre verdien av de produktene som tilbys på selskapets plattform, akselerere brukervekst, engasjement og brukere.

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.

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.

To achieve these goals, the Company is of the view that it is necessary to be able to recruit and keep highly qualified Leading 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.

2 GODTGJØRELSE TIL SELSKAPETS LEDELSE

2 REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT

2.1. Hovedprinsipper for godtgjørelse til Ledelsen

2.1. Main principles for the stipulation of remuneration to the Executive Management

Hovedprinsippet for Kahoot!'s godtgjørelsespolitikk er at Ledelsen skal tilbys konkurransedyktige vilkår når den samlede godtgjørelsespakken tas i betraktning. Den

The main principle for Kahoot!'s remuneration policy is that the Executive Management shall be offered competitive terms when their total remuneration package is taken into account. Such

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 Gruppens behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2. Beslutningsprosessen

Styret i Selskapet har ansvaret for godtgjørelsesordningene til Ledelsen. Selskapet har etablert en kompensasjonskomité ("Kompensasjonskomité" eller "Komitéen") som består av to eller tre medlemmer valgt blant styrets medlemmer. Komitéen, som er en underkomité av styret, foreslår, fører tilsyn med og godkjenner godtgjørelse til Ledelsen. Komitéen skal foreslå Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som skal vedtas av styret og godkjennes av generalforsamlingen. Komitéen skal i henhold til egne retningslinjer:

- Forberede saker for styrets vurdering og vedtak om godtgjørelse av, og andre saker vedrørende Selskapets Ledelse; og
- Foreslå retningslinjer for kompensasjon og ansettelsesbetingelser for Selskapets Ledelse, som skal vedtas av styret.

Komitéen skal i sine anbefalinger til styret sørge for at godtgjørelse av Ledelsen knyttet til ytelse i form av egenkapitalbaserte insentivordninger, bonusutbetalinger eller lignende, dersom det blir

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. The decision-making process

The board of directors is responsible for the forms of remuneration of the Executive Management. The Company has established a remuneration committee (the "Remuneration Committee" or the "Committee") which consists of two or three members elected from the members of the board of directors. The Committee, which is a sub-committee of the board of directors, recommends, prepares and evaluates the compensation of Executive Management. The Committee shall propose Guidelines for determination of salary and other remuneration which shall be approved by the board of directors and the general meeting. The Committee shall in accordance with separate guidelines among other things:

- Prepare matters and make a recommendation to the board of directors regarding the compensation of and other matters relating to the Company's Executive Management; and
- Recommend guidelines for compensation and employment conditions for the Company's Executive Management, to be approved by the board of directors.

The Remuneration Committee shall in their recommendations to the board of directors ensure that remuneration to the Group's Executive Management through equity incentive

benyttet, er nært knyttet til verdiskapning for aksjeeierne og Selskapets resultatutvikling over tid. Det følger videre av retningslinjene for Komitéen at slike ordninger bør være basert på målbare faktorer som de ansatte det kan påvirke.

2.3. Informasjon vedrørende godtgjørelsen til Ledelsen

2.3.1 *Fast godtgjørelse*

Ledelsen vil motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Kahoot!:

Basislønn: Basislønn skal utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. Enkelte ansatte som jobber hovedsakelig med salg har i tillegg resultatbasert bonus. Basislønnen utgjør for disse ca. 65-100 % av summen av basislønn og resultatbasert bonus. Basislønnen skal fastsettes med hensyn til den ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Gruppens lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig. Selskapets har ingen maksimale lønnsnivåer.

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

Pensjonsordning: Ledelsen deltar i Gruppens definerte pensjonsinnskuddsordning i samsvar med ufravikelig lovgivning.

2.3.2 *Variabel godtgjørelse*

programs, bonus programs or similar variable remuneration, if adopted, is closely related to value creation of the shareholders and the Company's long-term performance. In accordance with the guidelines of the Committee, the payment of variable remuneration should be based on measurable parameters that the employees can influence.

2.3. Details on the compensation of the Executive Management

2.3.1 *Fixed remuneration*

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

Base salary: The fixed salary paid to the Executive Management shall constitute the main part of their total remuneration. Certain employees who work in sales may also have performance-based bonus, the base salary for these persons constitutes approximately 65-100% of the total amount of base salary and performance-based bonus. When determining the fixed salary the employees' position, experience and performance, the competitiveness in the market and the Group's salary budget. The fixed salary may be adjusted annually. The Company does not operate with maximum salary levels.

Contribution in kind: Executive Management 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 Management participates in the Group's defined contribution pension scheme in accordance with mandatory law.

2.3.2 *Variable remuneration*

For å gjennomføre Gruppens forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne vil enkelte i Ledelsen kunne motta følgende variable godtgjørelse:

2.3.2.1 Resultatbasert bonus:

Ledelsen 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 Gruppen en generell bonusordning for sine ansatte eller Ledelsen. Imidlertid har Salgsdirektøren og ansatte som jobber i Gruppens 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 knyttet 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.

2.3.2.2 Opsjons- og investeringsprogram

Opsjoner: For å sørge for samsvar mellom interessene til Ledelsen og Selskapets interesser kan opsjoner på aksjer i Selskapet tildeles som del av den totale godtgjørelsespakken for alle ansatte i Gruppen og spesifikke konsulenter. Et slikt

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

2.3.2.1 Performance-based bonus:

The Executive Management 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 Management. However, the chief revenue officer (CRO) and employees working in the Group's sales team have entered into sales commission and bonus agreements. Commission and bonus are calculated based on 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.

2.3.2.2 Option and investment program

Options: 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

samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Den 21. mai 2020, 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") gis på individuell basis til utvalgte mottakere (hver en "Opsjonsinnehaver"). Hver opsjon gir Opsjonsinnehaveren rett, men ikke plikt, 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; 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

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 Group (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 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

Opsjonene er opptjent 36 måneder etter tildelingsdatoen; og (iii) de resterende 1/3 av Opsjonene er opptjent 48 måneder etter tildelingsdato, og den siste mulige utøvelsen er fem år etter tildelingsdatoen.

months after grant date, and the last possible exercise is five years after grant date.

I dag har Selskapet utestående ca. 24,9 millioner Opsjoner i henhold til 2017 Opsjonsprogrammet og 2020 Opsjonsprogrammet, tilsvarende ca. 5,1% av de utestående aksjene. Ingen nye opsjoner er utstedt i henhold til 2017 Opsjonsprogrammet etter implementering av 2020 Opsjonsprogrammet.

As the date hereof, the Company has outstanding approx. 24.9 million Options under the 2017 Share Option Rules and 2020 Share Option Rules, respectively, equal to 5.1% of the outstanding shares. No new Options have been issued under the 2017 Share Option Rules following implementation of the 2020 Share Option Rules.

Styret har til hensikt å gi årlige Opsjonstildelinger i henhold til 2020-aksjeopsjonsreglene i 2022 og 2023. Styret har foretatt en evaluering av programmets virkning, og har på den basis besluttet å be generalforsamlingen om en forlengelse av programmet i ytterligere tre år.

The board of directors intends to make annual grants under the 2020 Share Option Rules in 2022 and 2023. The board has assessed the effect of the 2020 Share Option Program, and has on that basis decided to ask the general meeting for an extension of the program for another three years.

Opsjonene vil bli justert for aksjesplitt, aksjespleis og utdeling av utbytte men ikke for fortrinnsrettsemisjoner.

The Options will be adjusted for share splits, reverse share splits and dividends, but not for rights offerings.

Selskapet skal forbeholde seg retten til å gjøre opp Opsjonene i kontanter.

The Company shall reserve the right to cash settle the Options.

Særskilte vilkår tilknyttet Opsjonene er fastsatt i avtale mellom Opsjonshavere og Selskapet.

Specific terms pertaining to the Options are set out in agreements between Option Holders and the Company.

2.3.2.3 RSUs and PSUs

2.3.2.3 RSUs and PSUs

For ytterligere å sikre samsvar mellom interessene til de relevante personer og Gruppen kan restricted stock units (RSU) og performance stock units (PSUs) (RSUer og PSUer omtales sammen som "Incentivrettighetene") bli tildelt som del av den totale godtgjørelsespakken for ansatte, konsulenter og, når det gjelder RSUer, styrets medlemmer.

To further align the interests of the relevant persons with those of the Group, restricted Stock Units (RSU) and performance stock units (PSUs) (RSUs and PSUs are jointly referred to as "Equity Incentive Rights") may be offered to employees, consultants and, with respect to RSUs, members of the board of directors as, part of the total compensation package.

Insentivrettighetene gis på individuell basis til utvalgte mottakere som nevnt over (hver en "Rettighetshaver").

Antallet Insentivrettigheter som utstedes til hver av Rettighetshaverne vil bli beregnet på basis av et for Rettighetshaver bestemt beløp og den volum-vektede gjennomsnittskursen i NOK for Selskapets aksjer de siste 30 handelsdager før tildelingsdatoen. Med unntak for overdragelse til heleide selskaper skal Insentivrettighetene være ikke-omsettelige og hver Insentivrettighet gir Rettighetshaveren en rett og plikt til å erverve en aksje i Selskapet til en kurs på NOK 0,10 (som tilsvarer pålydende på Selskapets aksjer), forutsatt at opptjeningsbetingelsene beskrevet nedenfor er tilfredsstillt.

RSUer opptjenes over en periode på tre år etter tildelingsdatoen og den siste mulige utøvelsen er fire år etter tildelingsdatoen. RSUene vil opptjenes i henhold til det ovenstående med mindre tidligere opptjening blir godkjent av Selskapets styre (jf. punkt 4.2 nedenfor).

Opptjeningen av PSUer tildelt Rettighetshaveren bestemmes av forhåndsdefinert objektive operasjonelle mål som definert av styret og oppnåelsen av disse. Utøvelsesperioden for PSUene løper fra opptjeningstidspunktet og utløper fire år etter tildelingsdatoen.

Vilkårene for Insentivrettigheter skal inneholde bestemmelser om virkningene av Rettighetshaveren slutter i Gruppen. For Styremedlemmer er det en betingelse for utøvelse av RSUer at (i) Rettighetshaveren arbeider i Selskapet på utøvelsestidspunktet og (ii) at Rettighetshaveren ikke forut for utøvelsestidspunktet har meddelt Selskapet sin intensjon om å forlate Selskapet. Øvrige vilkår og

The Equity Incentive Rights are granted by the Company on an individual basis to selected recipients as mentioned above (each an "Equity Rights Holder").

The number of Equity Incentive Rights issued to each of the Equity Rights Holder will be calculated on the basis of an amount determined for the Equity Rights Holder and the volume weighted average price for the Company's shares the last thirty trading days prior to the grant date. Except for internal transfers to the Equity Rights Holder's holding company, each Equity Incentive Rights will be non-transferrable and each Equity Incentive Right will give the right and obligation to acquire one share in the Company for a price of NOK 0.10 (the nominal value) subject to satisfaction of the applicable vesting conditions.

RSUs will vest over a period of three years after grant date, and the last possible exercise is four years after grant date. The RSUs will vest in accordance with the above unless early vesting is approved by the Company's board of directors (cf. item 4.2 below).

The vesting of PSUs granted to the Equity Rights Holders shall be determined by objective operational factors as determined by the board of directors and the achievement of these. The exercise period for the PSUs commence at vesting and expire on the fourth anniversary of the grant date.

The terms and conditions of the Equity Incentive Rights shall include leaver provisions for the Equity Rights Holders. For Board Members is a condition for exercise of RSUs that (i) the Equity Rights Holder is engaged at the Company at the exercise date and (ii) the Equity Rights Holder not having notified the Company prior to the exercise date of the Equity Rights Holder's intention leave the Company in his/her capacity. Other terms and

betingelser for RSUer til Styremedlemmer kan fastsettes av generalforsamlingen.

conditions for RSUs to Board Members may be determined by the general meeting,

Insentivrettighetene vil bli justert for aksjesplitt og aksjespleis, men ikke for utdeling av utbytte eller fortrinnsrettsemisjoner. Ytterligere vilkår tilknyttet Insentivrettigheter vil bli fastsatt i avtale mellom Rettighetshaveren og Selskapet.

The Equity Incentive Rights will be adjusted for share splits and reverse share splits, but not for dividends or rights offerings. Additional terms pertaining to the Equity Incentive Rights will be set out in an agreement between the Equity Rights Holder and the Company.

Styret kan tildele og utstede RSUer og PSUer på andre vilkår enn det som fremgår over, eller endre vilkårene for utstedte RSUer og PSUer, uavhengig av om disse er opptjent, dersom det er ønskelig for å ivareta Selskapets interesser.

The board of directors may grant and issue RSUs and PSUs on other terms than as set out above, or amend the terms for issued RSUs and PSUs, regardless of whether these have vested, if it is desirable in order to serve the interests of the Company.

Selskapet skal forbeholde seg retten til å gjøre opp Insentivrettighetene i kontanter.

The Company shall reserve the right to cash settle the Equity Incentive Rights.

2.4. Varighet på avtaler som gir Ledelsen godtgjørelse fra Kahoot!

2.4. Duration of agreements that provide Executive Management remuneration from Kahoot!

Ansettelsesavtalene med Ledelsen er permanente ansettelsesavtaler.

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

Det relevante Gruppeselskapet og enkeltpersoner i Ledelsen har en oppsigelsestid på mellom tre til seks måneder.

The relevant Group company and Executive Managers have a three to six months' notice period.

CEO i Selskapet, og CEO i datterselskap Clever, Inc., har i henhold til sine arbeidsavtaler rett til sluttvederlag på seks månedslønner i forbindelse med en oppsigelse. Med unntak av dette, har ingen ansatte, inkludert Ledelsen, inngått ansettelsesavtaler som gir fordeler ved oppsigelse.

The CEO in the Company, and the CEO in the subsidiary Clever, Inc., are pursuant to their employment agreements with the Company entitled to severance pay in connection with termination of their employment, equal to six months' salary. Other than this, no employee, including any other member of the Executive Management, has entered into employment agreements which provide for any special benefits upon termination.

2.5. Lønn og ansettelsesvilkår for øvrige ansatte

Ved utformingen av Retningslinjene er lønn og ansettelsesvilkår for Gruppens øvrige ansatte tatt i betraktning, slik at den godtgjørelsen som tilbys til Ledelsen, ikke skal stå i et urimelig misforhold til den lønnen Gruppen ellers tilbyr sine ansatte.

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 Management, is not in an unreasonable disproportion compared to the salary otherwise offered by the Group to its employees.

3 GODTGJØRELSE TIL STYRET

3 REMUNERATION TO THE BOARD OF DIRECTORS

3.1. Hovedprinsipper for godtgjørelse til styret

3.1. The main principles for remuneration to the board of directors

I henhold til valgkomiteens retningslinjer skal godtgjørelsen til Styremedlemmene reflektere styrets ansvar, kompetanse, tidsbruk og kompleksitet. I vurderingen er det naturlig å se hen til størrelsen på godtgjørelsen til Styremedlemmer i andre sammenlignbare selskaper.

In accordance with the Nomination Committee's guidelines the compensation to the Board Members shall reflect the board's responsibilities, competence, work load and complexity of the tasks. When determining the amount of remuneration a natural starting point will be to look at benchmark studies of other publicly listed companies.

3.2. Beslutningsprosess

3.2. The decision-making process

Generalforsamlingen har valgt en egen valgkomite, bestående av en leder og ett medlem. Valgkomiteen fremmer forslag til godtgjørelse til Styremedlemmene som godkjennes av generalforsamlingen. Valgkomiteen følger Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse ("Anbefalingen").

The general meeting has appointed a separate Nomination Committee consisting of one chairperson and one member. The Nomination Committee shall recommend remuneration for the Board Members, which is subject to approval by the general meeting. The Nomination Committee follows the Norwegian code of practices for corporate governance (the "Code").

3.3. Beskrivelse av godtgjørelsesordninger til Styremedlemmene

3.3. Details on the compensation of the Board Members

Styremedlemmene har fast godtgjørelse for sine verv. Styremedlemmene som også er medlemmer av styrets særskilte komiteer, mottar i tillegg en

The board of directors will receive a fixed remuneration for their positions. Board members who are also members of the sub-committees of

særskilt godtgjørelse for dette. Godtgjørelse for verv i revisjonskomiteen og kompensasjonskomiteen er et fast årlig honorar.

the board will in addition receive separate remuneration for this. Remuneration for positions in the audit committee and the remuneration committee is fixed annual amount.

Selskapet ønsker å sikre et tett interessefellesskap mellom Styremedlemmene og Selskapets aksjonærer. I tråd med Anbefalingen om at styremedlemmer skal eie aksjer i Selskapet oppfordrer Kahoot! sine styremedlemmer til å eie aksjer i Selskapet, og styremedlemmene kan i tråd med dette tildeles RSUer som beskrevet i punkt 2.3.2.3 over.

The Company seeks to ensure a close alignment of interests between the Board Members and the Company's shareholders. In line with the Code, Kahoot! encourages the Board Members to own shares in the Company, and the Board Members may accordingly be granted RSUs as set out in section 2.3.2.3 above.

4 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

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

4.1. Beslutningsprosess

4.1. Decision making process

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 3. mai 2022, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 27. mai 2022.

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 3 May 2022, and were subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 27 May 2022.

4.2. Fravikelse av Retningslinjene

4.2. Deviating from the Guidelines

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

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

- i forbindelse med endringer i Ledelsen;
- ved endringer i Selskapets konsernstruktur, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);

- in connection with changes in the group of Executive Management;
- upon changes to the Company's group structure, organization, ownership and or business (e.g. merger, takeover, demerger, acquisition etc.);

- ved vesentlige endringer i Selskapets strategi;
- ved endringer i eller tillegg til relevante lover, regler eller reguleringer; og
- ved andre ekstraordinære omstendigheter der fravikelse vil være påkrevd eller ønskelig for å ivareta Selskapets helhetlige langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller for å sikre dets levedyktighet.
- 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 or desirable to serve the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to assure its viability.

Dersom styret fraviker Retningslinjene skal det gis en begrunnelse for dette i den aktuelle styreprotokollen, og dette skal rapporteres i lederlønnrapporten 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.

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.

4.3. Endring av Retningslinjene

4.3. Amendment of the Guidelines

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

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.

5 ÅRLIG RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE

5 ANNUAL REPORT ON SALARY AND OTHER REMUNERATION

Styret skal årlig sørge for at det utarbeides en rapport om lønn og annen godtgjørelse i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntående lønn og godtgjørelse som omfattes av disse

The board of directors shall ensure that a report on salary and other remuneration is prepared on an annual basis in accordance with Section 6-16b of the Public Limited Companies Act. The report shall give an overview over paid and accrued

Retningslinjene. Før godtgjørelsesrapporten behandles av generalforsamlingen skal revisor kontrollere at godtgjørelsesrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter gjeldende regelverk. Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over godtgjørelsesrapporten. Godtgjørelsesrapporten skal offentliggjøres og være tilgjengelig på Selskapets nettside uten opphold etter avholdt generalforsamling. Godtgjørelsesrapporten skal være tilgjengelig i en periode på 10 år.

* * *

salary and remuneration which are covered by these Guidelines. Before the report is approved by the general meeting the auditor shall review that the report includes all information required by Section 6-16b of the Public Limited Companies Act. The general meeting shall hold an advisory vote over the remuneration report. The remuneration report shall be published and be available at the Company's website without undue delay after the general meeting has been held. The remuneration report shall be available for a period of ten years.

* * *