

Remuneration report XXL ASA 2016

1. Guidelines

The Board of Directors has established guidelines for the remuneration to the members of the executive management. It is a policy of the company to offer the executive management competitive remuneration based on current market standards, company- and individual performance. The remuneration consists of a basic salary element combined with a performance based bonus program as set forth below. The executive management participates in the company's insurances and is entitled to certain fringe benefits such as free newspaper, car and phone.

The remuneration committee is a sub-committee of the Board of Directors and its objective is to act as a preparatory and advisory body in relation to the Company's remuneration of executive management and to ensure thorough and independent preparation of matters in relation to compensation of executive personnel.

The table below sets out the remuneration for 2016:

Amounts in NOK 1000

The following benefits were provided to the senior management:

Name	Title	Currency	Salary	Bonus	Other	Pension	Total remuneration
Fredrik Steenbuch	Chief Executive Officer	NOK	3 128	1 544	106	22	4 798

There are no loans or guarantees to the Managing Director or other related parties.

The Managing Director and the Board do not have any agreement for compensation upon termination or change of employment / directorship.

Pension

The Group is required to have a compulsory pension in accordance with the Norwegian Accounting Act §7-30a. The Group has a pension plan that fulfills this requirement, which covers all employees and is a defined contribution plan.

2. Bonus program

The Group has established a bonus scheme for the executive management, which is based on (i) results before tax exceeding the budget and (ii) individual targets (personal or professional development). Maximum bonus under the scheme is 50% of the respective employee's gross base salary. Bonus with regards to results exceeding budget is paid with NOK 50,000 per NOK 1,175,000 exceeding budget up to a maximum of 40% of the employee's gross base salary. Bonus relating to individual targets is calculated on the basis of the parameter awarded the different achieved targets, up to a maximum of 10% of the employee's gross base salary. The Group does not include bonus payments in the basis for calculation of holiday pay and pension.

3. Share option program

In order to strengthen the common interests between the executive management and other key employees and the shareholders of the company, the Board of Directors has resolved to implement a share option program for its executive management and other key employees (as defined by the CEO) by granting share options to such persons.

The next option grant (“the 2018 Plan”) will take place after the Q4 2017 results in late February/early March 2018. The participants will receive options worth up to an average yearly salary. The strike price will be equal to the volume weighted average price in the market the five trading days after the Q4 2017 results presentation. The options are exercisable after three years, subject to a key performance criteria (EBITDA-target according to business plan) being met and subject to the holder at the time of exercise is employed in the company. Total profit through the exercise of the option is capped at six times the average yearly salary at the time of exercise. If the profit exceeds this limit, the number of shares to be issued will be reduced accordingly.

In total NOK 25 million worth of options could be distributed to the executive management and key employees under the 2018 plan.

The Board of Directors recommends the 2018 Plan for approval by the Annual General Meeting.

4. Program of restricted share units

In order to further align the interests of the company and the employees and its shareholders, and to motivate the employees to contribute materially to the success and profitability of XXL, the Board of Directors has resolved to implement a program of Restricted Share Units (“RSUs”). This program will also enable the company to attract and retain such employees.

The next RSU grant (“the 2018 Plan”) will take place after the Q4 2017 results in late February/early March 2018 and will be related to individual contributions to XXL, position in the organization, competence, employment duration and the importance for XXL. Allocations are based on individual accomplishments. XXL has developed allocation levels according to different positions within the company, with some flexibility on individual adjustments and with the possibility of internal benchmarking. Each director in the executive management team proposes their recommendations to the CEO who commence the final allocation. The allocation price will be equal to the volume weighted average price in the market the five trading days after the Q4 2017 results presentation. The RSUs are exercisable after three years subject to the holder at the time of exercise is employed in the company.

In total NOK 7 million worth of RSUs could be distributed to the employees under the 2018 plan.

The Board of Directors recommends the 2018 Plan for approval by the Annual General Meeting.

Lederlønnserklæring XXL ASA 2016

1. Retningslinjer

Styret har etablerte retningslinjer for avlønning av ledelsen i selskapet med vekt på konkurransedyktige betingelser etter gjeldende markedsforhold, selskapets utvikling og individuell måloppnåelse. Avlønnen består av et fastlønnselement i kombinasjon med et resultatbasert bonusprogram, som beskrevet under i erklæringen. Ledelsen deltar i selskapets forsikringsordninger og har rett på enkelte tilleggssytelser som gratis avis, bil og telefoni.

Kompensasjonskomiteen er en underkomite i Styret hvis formål er å være et forberedende og rådgivende organ for Styret rundt avlønninger av ledelsen i selskapet, samt å sikre en hensiktsmessig og uavhengig gjennomgang av lederlønnordninger i selskapet.

Tabellen under viser lederlønnen for 2016:

Amounts in NOK 1000

The following benefits were provided to the senior management:

Name	Title	Currency	Salary	Bonus	Other	Pension	Total remuneration
Fredrik Steenbuch	Chief Executive Officer	NOK	3 128	1 544	106	22	4 798

There are no loans or guarantees to the Managing Director or other related parties.

The Managing Director and the Board do not have any agreement for compensation upon termination or change of employment / directorship.

Pension

The Group is required to have a compulsory pension in accordance with the Norwegian Accounting Act §7-30a. The Group has a pension plan that fulfills this requirement, which covers all employees and is a defined contribution plan.

2. Bonus program

Selskapet har etablert et bonusprogram for ledelsen som er basert på (i) resultat før skatt overgår budsjett (ii) individuell måloppnåelse (personlig eller stillingsmessig utvikling). Maksimal bonus under planen er 50% av den respektives brutto årslønn. Buselementet i relasjon til resultatoppnåelse utover budsjett utbetales med NOK 50.000 per NOK 1.175.000 resultatene overgår budsjett opp til maksimum 40% av den respektives brutto årslønn. Bonus relatert til individuell måloppnåelse regnes ut fra de parametrene den enkelte måles på, opp til maksimalt 10% av den respektives brutto årslønn. Bonusutbetalinger hensyntas ikke i beregningsgrunnlaget for pensjon eller feriepenger.

3. Aksjeopsjonsprogram

Styret ønsker å styrke den felles interessen mellom ledelsen, inkludert andre nøkkelpersoner, med selskapets aksjonærer og har besluttet å innføre et aksjeopsjonsprogram for ledelsen og eventuelt andre nøkkelpersoner (definert av CEO).

Neste opsjonstildeling («2018 plan») vil finne sted etter Q4 2017 resultatene sent februar 2018/tidlig mars 2018. Deltakere i programmet vil motta opsjoner med en verdi opp mot en gjennomsnittlig årslønn. Tildelingskursen («Strike price») vil bli satt til et volumveid gjennomsnitt av prisen i markedet de neste fem handledager etter Q4 2017 presentasjonen har funnet sted. Opsjonene kan

benyttes etter tre år, under forutsetning av oppnåelse av EBITDA-mål i henhold til forretningsplanen og at deltakeren er ansatt i selskapet. Samlet gevinst for deltakeren er begrenset oppad til seks ganger gjennomsnittlig årslønn på utøvelstidspunktet. Hvis gevinsten overskrider dette beløpet skal antall aksjer som utstedes reduseres tilsvarende.

Totalt kan opsjoner med en verdi på opptil NOK 25 millioner tildeles ledelsen og andre nøkkelpersoner under 2018 planen.

Styret anbefaler 2018 planen for generalforsamlingen.

4. Program for "restricted share units"

Styret har besluttet å innføre et program for såkalte "restricted share units" ("RSUs") som et ledd i å styrke den felles interessen mellom ansatte og aksjonærene i selskapet og som en motivasjon til ytterligere innsats for videre verdiskapning i XXL. Programmet vil også sikre at selskapet kan tiltrekke seg og holde på nøkkelpersonell.

Neste tildeling («2018 plan») vil finne sted etter Q4 2017 resultatene sent februar 2018/tidlig mars 2018 og er relatert til individuell bidrag til XXL, stilling i organisasjonen, ansettelsestid og nøkkelpersonellkompetanse for XXL. Tildeling er basert på individuell resultatoppnåelse. XXL har utviklet egne tildelingsnivåer knyttet til ulike stillinger i selskapet, med en viss fleksibilitet til individuelle tilpasninger utover dette og med muligheter for intern benchmarking. Den enkelte leder i konsernledelsen foreslår sine anbefalinger til CEO, som foretar den endelige tildelingen. Tildelingskursen vil bli satt til et volumveid gjennomsnitt av prisen i markedet de neste fem handledager etter Q4 2016 presentasjonen har funnet sted. RSUs kan benyttes etter tre år under forutsetning av at deltakeren er ansatt i selskapet.

Totalt kan RSUs med en verdi på opptil NOK 7 millioner tildeles ansatte under 2018 planen.

Styret anbefaler 2018 planen for generalforsamlingen.