

THE BOARD OF DIRECTORS' DECLARATION ON DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT AND KEY EMPLOYEES

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 may be 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 the 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 2019:

The following benefits were provided to the members of the Executive Management for 2019:

Name	Title	Currency	Salary	Bonus	Other	Pension	Number of	
							Total remuneration	shares in XXL ASA
Tolle Grøterud	Investor Relations / CEO	NOK	2 574	90	8	51	2 672	48 137
Rest of the members of the Executive Management*		NOK	12 968	639	196	259	13 803	354 205
Total remuneration		NOK	15 542	729	204	311	16 474	402 342

* Rest of the members of the Executive Management consists of 7 people

2 BONUS PROGRAM

The Group has established a bonus scheme for the Executive Management, which is based on elements such as the Group's results before tax exceeding the budget and certain KPIs. Under the bonus scheme, members of the Executive Management may be awarded an annual bonus of up to 50 per cent of the respective employee's gross base salary. The annual bonus for Executive Management will be communicated by the Board of Directors each year. 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 implemented a share option program for its executive management and other key employees (as defined by the CEO) by granting share options to such persons in 2017 and 2018. There was no new share option program in 2019 and there will be none in 2020. The share options from 2017 lapsed in February 2020 without any exercise for the participants.

4 PROGRAM FOR 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. RSUs were granted to employees in 2017, 2018 and in 2019 but there will be no allocation in 2020. In total 82,050 RSUs from 2017 were exercised by employees, corresponding to 82,050 ordinary shares, in February 2020.

The next RSU grant (the "2021 Plan") could take place after the Q4 2020 results in February 2021 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 2020 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 10 million worth of RSUs could be distributed to the employees under the 2021 Plan.

5 LONG TERM INVESTMENT PROGRAM

The Group has established an equity-based long term investment program (the "Investment Program") for members of the Executive Management and other key employees. The main objective of the Investment Program is to align the long-term interests of the Executive Management and other key employees with those of the shareholders of XXL ASA.

The participants in the Investment Program will be offered to invest in shares in an investment company (XXL Management Invest AS ("XMI")) which shall own shares in XXL Sport & Villmark AS, a wholly-owned subsidiary of XXL ASA. The shares in XMI will be subject to a three year lock-up (the "Lock-up"). The shares in XMI will be offered at market price, reflecting the Lock-up obligation (based on a Black & Scholes model) and a calculated market price for XXL Sport & Villmark AS. The calculated market price for the shares in XXL Sport & Villmark AS will be based on the volume weighted average XXL ASA share price in the market (the "XXL VWAP") during the 10 trading days prior to the acceptance of the offer unless XXL ASA in such period announces price sensitive information and this, in the opinion of the Board of Directors, requires that the XXL VWAP should be determined by applying a shorter period in order to give a fair expression of the market price for the XXL shares post such announcement, and the assets and liabilities of XXL ASA other than the shares in XXL Sport & Villmark AS.

After expiration of the Lock-up period, a majority of the participants in the Investment Program may for a period of 24 months require that XXL ASA acquires or exchanges all issued shares in XMI for shares in XXL ASA at market price. For a period of 12 months thereafter, XXL ASA will be entitled to

acquire all of the participants' shares in XMI at market price. The market price for the XMI shares shall in both of the aforementioned situations be based on the XXL VWAP during the 10 trading days prior to determination of the market price, XXL ASA's and XMI's respective ownership interest in XXL Sport & Villmark AS, as well as their assets and liabilities other than the shares in XXL Sport & Villmark AS, while the market price for the XXL ASA shares shall be equal to the XXL VWAP during the same 10 trading days.

The shares in XXL Sport & Villmark AS which are reserved for the Investment Program will not exceed 5 per cent of the issued share capital of that company from time to time. XXL ASA may provide a loan to XMI of up to 50 per cent of the full market price for XMI's shares in XXL Sport & Villmark AS.

XXL ASA shall enter into agreements with the participants in the Investment Program which will set out the terms and conditions for their participation in the Investment Program, including with regard to dividend distribution and changes in the share capital, termination of employment, takeover situations and more.

Lederlønnserklæring XXL ASA 2019

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. Avløeningen 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 avløninger av ledelsen i selskapet, samt å sikre en hensiktsmessig og uavhengig gjennomgang av lederlønsordninger i selskapet.

Tabellen under viser lederlønnen for 2019:

The following benefits were provided to the members of the Executive Management for 2019:

Name	Title	Currency	Salary	Bonus	Other	Pension	Total remuneration	Number of shares in XXL ASA
Tolle Grøterud	Investor Relations / CEO	NOK	2 574	90	8	51	2 672	48 137
Rest of the members of the Executive Management*		NOK	12 968	639	196	259	13 803	354 205
Total remuneration		NOK	15 542	729	204	311	16 474	402 342

* Rest of the members of the Executive Management consists of 7 people

2. Bonus program

Selskapet har etablert et bonusprogram for ledelsen, som er basert på at resultat før skatt overgår budsjett og enkelt andre måltall (KPIs). Da har hvert enkelt medlem av ledelsen rett på bonus tilsvarende 50 prosent av den respektives brutto årslønn. Årlig bonus til ledelsen vil bli kommunisert fra Styret hvert år. Bonusutbetalinger hensyntas ikke i beregningsgrunnlaget for pensjon eller feriepenger.

3. Aksjeopsjonsprogram

Styret ønsket å styrke den felles interessen mellom ledelsen, inkludert andre nøkkelpersoner, med selskapets aksjonærer og besluttet å innføre et aksjeopsjonsprogram for ledelsen og andre nøkkelpersoner (definert av CEO) ved å tildele aksjeopsjoner i 2017 og 2018. Det ble ikke tildelt aksjeopsjoner i 2019 og det er ikke planlagt noe nytt aksjeopsjonsprogram for 2020. Aksjeopsjonene tildelt i 2017 forfalt i februar 2020 uten noen innløsning for deltakerne.

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. RSUs ble tildelt ansatte i 2017, 2018 og 2019 men det er ikke

planlagt noe nytt program for 2020. Totalt 82.050 RSUs fra 2017 ble innløst av ansatte i februar 2020, tilsvarende 82.050 ordinære aksjer i selskapet.

Neste tildeling («2021 planen») vil finne sted etter Q4 2020 resultatene i februar 2021 og er relatert til individuell bidrag til XXL, stilling i organisasjonen, ansettelsestid og nøkkelkompetanse 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 2020 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 10 millioner tildeles ansatte under 2021 planen.

5 INVESTERINGSPROGRAM

Selskapet har etablert et langsiktig aksjebasert investeringsprogram ("Investeringsprogrammet") for ledelsen og andre nøkkelansatte. Hovedmålsettingen med Investeringsprogrammet er å styrke de langsiktige felles interessen mellom ledelsen og andre nøkkelansatte og aksjonærene i XXL ASA.

Deltakerne i Investeringsprogrammet vil bli tilbudt å investere i aksjer i et investerings selskap (XXL Management Invest AS ("XMI")), som skal eie aksjer i XXL Sport & Villmark AS, et heleid datterselskap av XXL ASA. Aksjene i XMI vil bli underlagt tre års bindingstid ("Lock-up"). Aksjene i XMI vil bli tilbudt til markedspris og som samtidig reflekterer både Lock-up mekanismen (basert på en Black & Scholes modell) og en kalkulert markedspris på XXL Sport & Villmark AS. Den kalkulerte markedsprisen for aksjene i XXL Sport & Villmark AS vil være basert på et volumveid gjennomsnitt av aksjekursen i XXL ASA i markedet ("XXL VWAP") i de 10 handelsdagene før aksept for tilbudet med mindre XXL ASA i denne perioden annonserer prissensitiv informasjon og Styret mener dette krever at XXL VWAP bør fastsettes over en kortere tidsramme for å gi en riktig refleksjon av markedsprisen av XXL aksjer etter en slik annonsering, samt eiendeler og gjeld i XXL ASA annet enn aksjene i XXL Sport & Villmark AS.

Etter utløpet av Lock-up perioden kan et flertall av deltakerne i Investeringsprogrammet for en periode på 24 måneder kreve at XXL ASA kjøper eller bytter samtlige aksjer i XMI til XXL ASA aksjer til markedspris. I en periode på 12 måneder etter dette har XXL ASA rett til å kunne kjøpe aksjene til ledelsen i XMI til markedspris. Markedsprisen for XMI aksjene skal ved begge tilfellene fastsettes basert på XXL VWAP i de siste 10 handelsdagene før fastsettelse av markedsprisen, XXL ASAs og XMIs eierinteresse i XXL Sport & Villmark AS, samt deres respektive eiendeler og gjeld annet enn aksjene i XXL Sport & Villmark AS, mens markedsprisen for aksjene i XXL ASA skal være lik XXL VWAP i de samme 10 handelsdagene.

Aksjene i XXL Sport & Villmark AS som er reservert for Investeringsprogrammet skal ikke overstige 5 prosent av aksjekapitalen i dette selskapet. XXL ASA kan tilby lån til XMI på inntil 50 prosent av full markedsverdi av XMIs aksjer i XXL Sport & Villmark AS.

XXL ASA skal inngå avtaler med deltakere i Investeringsprogrammet med vilkår og betingelser for deltakerne i programmet inkludert utbyttebetalinger og endringer i aksjekapital, terminering av arbeidsforhold, takeover situasjoner med mer.