

Meddelelse nr. 3 – 2016
Til Nasdaq Copenhagen



ROCKWOOL International A/S
Hovedgaden 584, Indgang C
2640 Hedehusene
Tlf.: 46 56 03 00
www.rockwool.com
CVR-nr.: 54879415

Side 1/3

10. marts 2016

**INDKALDELSE TIL ORDINÆR GENERALFORSAMLING
I ROCKWOOL INTERNATIONAL A/S**

Der indkaldes herved til ordinær generalforsamling, som afholdes

onsdag den 6. april 2016, kl. 15.00

i Roskilde Kongrescenter, Møllehusvej 15, 4000 Roskilde.

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske senest fredag den 1. april 2016 enten via aktionærportalen på www.rockwool.com/aktionaer eller ved indsendelse af udfyldt tilmeldingsblanket til Computershare A/S.

Under generalforsamlingen vil der blive serveret kaffe samt kage.

Hele generalforsamlingen vil blive transmitteret direkte via webcast på dansk og engelsk. Webcastet og nærmere information herom kan findes på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf. Webcast vil kun omfatte podie og talerstol.

Dagsordenen for den ordinære generalforsamling er følgende:

1. Bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i det forløbne regnskabsår.
2. Forelæggelse af årsrapport med revisionspåtegning.
3. Godkendelse af årsrapport for det forløbne år samt meddelelse af decharge til direktion og bestyrelse.
4. Godkendelse af bestyrelseshonorar for 2016/2017.
5. Beslutning om anvendelse af overskud i henhold til det godkendte regnskab.

Bestyrelsen foreslår udlodning af udbytte for regnskabsåret 2015 på DKK 11,50 pr. aktie á nominelt DKK 10. Udbyttet udbetales den 11. april 2016 efter generalforsamlingens godkendelse.

6. Valg af medlemmer til bestyrelsen.

Efter vedtægterne afgår de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer hvert år. Valg sker for perioden frem til næste ordinære generalforsamling.

Bestyrelsesmedlem Heinz-Jürgen Bertram har meddelt bestyrelsen, at han ikke genopstiller til bestyrelsen på den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen foreslår genvalg af følgende medlemmer af bestyrelsen: Carsten Bjerg, Lars Frederiksen, Bjørn Høj Jensen, Søren Kähler og Thomas Kähler.

Bestyrelsen foreslår derudover valg af Andreas Ronken som nyt medlem af bestyrelsen.

En beskrivelse af baggrund og erhverv for de personer, som indstilles til valg af bestyrelsen, samt bestyrelsens motivation herfor, er vedlagt som bilag 1 og kan ses på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf.

Meddelelse nr. 3 – 2016
Til Nasdaq Copenhagen

Såfremt ovennævnte kandidater vælges, forventer bestyrelsen at konstituere sig med Bjørn Høi Jensen som formand og Carsten Bjerg og Søren Kähler som henholdsvis første og anden næstformand.

7. Valg af revisorer.

Bestyrelsen foreslår genvalg af PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som revisor.

8. Forslag fra bestyrelse eller aktionærer.

Forslag fra bestyrelsen:

8a. Bemyndigelse til køb af egne aktier.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen meddeler bestyrelsen bemyndigelse til i perioden indtil næste ordinære generalforsamling at lade selskabet erhverve egne aktier, såvel A-aktier som B-aktier, med en samlet pålydende værdi på indtil 10 % af selskabets aktiekapital, forudsat at kursen på købstidspunktet ikke afviger mere end 10 % fra den senest noterede børskurs.

8b. Godkendelse af ny vederlagspolitik for bestyrelse, koncernledelse og ledende medarbejdere samt nye retningslinjer for incitamentsaflønnning af koncernledelsen.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender den af bestyrelsen vedtagne nye vederlagspolitik for bestyrelse, koncernledelse og ledende medarbejdere samt de nye retningslinjer for incitamentsaflønnning af koncernledelsen.

Den foreslåede nye vederlagspolitik og de foreslåede nye retningslinjer for incitamentsaflønnning er vedlagt som bilag 2 og 3 og kan også ses på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf.

9. Eventuelt.

Aktiekapital, stemmeret og vedtagelseskrav

Selskabets aktiekapital udgør på indkaldelsestidspunktet nominelt DKK 219.749.230 heraf en A-aktiekapital på nominelt DKK 112.316.270 (fordelt på 11.231.627 aktier af nominelt DKK 10) og en B-aktiekapital på nominelt DKK 107.432.960 (fordelt på 10.743.296 aktier af nominelt DKK 10). Hver A-aktie på nominelt DKK 10 giver ti stemmer og hver B-aktie på nominelt DKK 10 giver én stemme, jf. vedtægternes § 9.b.

Stemmeret tilkommer aktionærer, som på registreringsdatoen, onsdag den 30. marts 2016, enten er noteret i selskabets ejerbog eller har givet selskabet meddelelse om ændret ejerforhold, som selskabet har modtaget med henblik på indførsel i ejerbogen, men som endnu ikke er indført i ejerbogen, jf. vedtægternes § 9.c, og som rettidigt har anmodet om adgangskort eller afgivet brevstemme.

Hvert af forslagene på dagsordenen kan vedtages med simpelt flertal.

Adgangskort

Aktionærer, som ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal anmode om adgangskort senest fredag den 1. april 2016. Adgangskort kan rekvireres på følgende måder:

- (a) ved elektronisk tilmelding via aktionærportalen på www.rockwool.com/aktionaer ved brug af det kodeord og depotnummer, der er tilsendt navnenoterede aktionærer, eller NemID, eller

Meddelelse nr. 3 – 2016
Til Nasdaq Copenhagen

(b) ved indsendelse af udfyldt tilmeldingsblanket til Computershare A/S, Kongevejen 418, 2840 Holte. Blanketten er tilsendt navnenoterede aktionærer, der har anmodet om det, og kan endvidere hentes på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf.

Adgangskort vil blive udsendt fra torsdag den 31. marts 2016.

Fuldmagt

En aktionær kan udnytte sin stemmeret ved fuldmagt på betingelse af, at fuldmægtigen godtgør sin ret til at deltage i generalforsamlingen ved forevisning af adgangskort og ved fremlæggelse af en skriftlig, dateret fuldmagt. Blanket til afgivelse af fuldmagt er tilgængelig på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf, og kan desuden rekvireres hos Computershare A/S.

Udfyldte fuldmagtsblanketter skal være Computershare A/S i hænde senest fredag den 1. april 2016. Fuldmagten kan indsendes skriftligt som brev eller afgives elektronisk via aktionærportalen på www.rockwool.com/aktionaer.

Brevstemme

En aktionær kan udnytte sin stemmeret ved afgivelse af en brevstemme. Blanket til afgivelse af brevstemme er tilgængelig på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf, og kan desuden rekvireres hos selskabet eller Computershare A/S. Afgivne brevstemmer skal være Computershare A/S i hænde senest mandag den 4. april 2016. Brevstemme kan indsendes skriftligt som brev eller afgives elektronisk via aktionærportalen på www.rockwool.com/aktionaer.

Offentliggørelse af dokumenter

Indkaldelse med dagsorden, de fuldstændige forslag, oplysninger om stemme- og kapitalforhold på indkaldelsestidspunktet, revideret årsrapport samt blanket til afgivelse af fuldmagt og brevstemme er tilgængelige på selskabets hjemmeside, www.rockwool.com/ogf, i perioden fra offentliggørelsen af indkaldelsen til datoen for generalforsamlingen.

En trykt kopi af ROCKWOOL Koncernen 2015 (brochure med uddrag fra årsrapporten) og ROCKWOOL Fondens årsrapport 2015 kan bestilles på vores hjemmeside www.rockwool.com/order senest søndag den 20. marts 2016 til modtagelse inden generalforsamlingen.

Spørgsmål

Selskabet opfordrer alle aktionærer til aktivt at tage del i selve generalforsamlingen, herunder ved at fremkomme med spørgsmål til selskabets ledelse om eventuelle forhold, som måtte ønskes afklaret.

Frem til dagen før generalforsamlingen kan aktionærerne ved skriftlig henvendelse til selskabet stille spørgsmål til dagsordenen eller til dokumenterne til brug for generalforsamlingen.

Med venlig hilsen
ROCKWOOL International A/S

På vegne af bestyrelsen
Bjørn Høj Jensen, bestyrelsesformand

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen



BJØRN HØI JENSEN

Formand

Fødselsdato: 6. oktober 1961

Valgt til bestyrelsen: 2009

Uafhængig iflg. **corporate governance anbefalingerne**

Nationalitet: dansk

Direktør i Zeno ApS

Uddannelse

1985: Cand.polit., Københavns Universitet

Karriere

2011-: Direktør i Zeno ApS

2008-2011: Medlem af investeringskomiteen i EQT

1995-2008: Partner i EQT

1985-1995: Investeringsrådgiver i København og London

Andre poster relateret til selskabet

Medlem af **formandskabet**

Formand for **vederlagskomiteen**

Poster i andre danske selskaber

Næstformand for bestyrelsen i Erhvervsinvest Management A/S.

Andre poster

Formand for bestyrelsen i CEPOS.

Medlem af bestyrelsen i Bevica Fonden.

Begrundelse for genvalg

Bjørn Høi Jensen har omfattende erfaring inden for generelle ledelsesforhold og finansforhold fra sine tidligere ansættelser i private equity- og banksektorerne.

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Formand for bestyrelsen DKK 900.000

Tillæg for formand for revisionskomiteen DKK 250.000 (indtil 18. november 2015)

Tillæg for medlemmer af vederlagskomiteen DKK 75.000

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen



CARSTEN BJERG

Første næstformand

Fødselsdato: 12. november 1959

Valgt til bestyrelsen: 2011

Uafhængig iflg. **corporate governance anbefalingerne**

Nationalitet: dansk

Uddannelse

1985: Advanced Course in Production Methods and Management, Cambridge Universitetet

1983: Akademiingeniør, Danmarks Ingeniør Akademi

Karriere

2013-: Bestyrelsesmedlem

2007-2013: Adm. direktør for Grundfos Holding A/S og koncernchef for Grundfos koncernen

2003-2006: Vicekoncernchef, Grundfos Management A/S

2000-2002: Koncerndirektør, Produktion & Logistik, Grundfos Management A/S

1997-1999: Direktør, International Produktion, Grundfos Management A/S

1994-1997: Produktliniedirektør, Danfoss A/S

1989-1994: Produktionschef / Fabrikschef, Danfoss A/S

1985-1989: Projektleder, Danfoss A/S

1983-1984: Turnusingeniør, Danfoss A/S

Andre poster relateret til selskabet

Medlem af **formandskabet**

Formand for **revisionskomiteen**

Medlem af **vederlagskomiteen**

Poster i andre danske selskaber

Formand for bestyrelsen i PCH Engineering A/S.

Næstformand for bestyrelsen i Højgaard Holding A/S.

Medlem af bestyrelserne i Vestas Wind Systems A/S, MT Højgaard A/S og K. Nissen International A/S.

Andre poster

Formand for bestyrelsen i Markedsmodningsfonden.

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Begrundelse for genvalg

Carsten Bjerg har omfattende erfaring med strategisk ledelse af en international koncern (Grundfos-koncernen) samt indgående viden om R&D, produktion og bæredygtighed.

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Næstformand for bestyrelsen DKK 600.000

Tillæg for formand for revisionskomiteen DKK 250.000 (fra 19. november 2015)

Tillæg for medlemmer af vederlagskomiteen DKK 75.000



SØREN KÄHLER

Anden næstformand

Fødselsdato: 25. juli 1950

Valgt til bestyrelsen: 2013

Ikke uafhængig iflg. **corporate governance anbefalingerne**

Nationalitet: dansk

Uddannelse

1977: Civilingeniør (Kemi) Danmarks Tekniske Universitet

Karriere

1994-2005: Økonomichef i ROCKWOOL Engineering, ROCKWOOL International A/S

1988-1993: Økonomidirektør i ROCKMENT A/S

1984-1987: Teknisk Projektchef i F. L. Smidth & Co. A/S (Danmark)

1980-1983: Projektleder i F. L. Smidth & Co. A/S (Irak)

1977-1979: Forretningsingeniør i F. L. Smidth & Co. Ltd. (UK)

Andre poster relateret til selskabet

Medlem af **formandskabet**.

Medlem af **vederlagskomiteen**.

Medlem af **revisionskomiteen**.

Medlem af bestyrelsen i **ROCKWOOL Fonden**.

Medlem af Kähler-familiens møder.

Poster i andre danske selskaber

Formand for bestyrelsen i A/S Saltbækvig.

Andre poster

Medlem af bestyrelsen i Fonden Sagnlandet Lejre.

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Begrundelse for genvalg

Søren Kähler har erfaring inden for ledelse i internationale koncerner samt nære forbindelser til større aktionærer.

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Andre medlemmer af bestyrelsen (indtil 30. september 2015) DKK 300.000 årligt

Næstformand for bestyrelsen (fra 1. oktober 2015) DKK 600.000 årligt

Tillæg for medlemmer af vederlagskomiteen (fra 1. oktober 2015) DKK 75.000 årligt

Tillæg for medlemmer af revisionskomiteen DKK 150.000 årligt



ANDREAS RONKEN

Fødselsdato: 8. maj 1967

Opstillet til bestyrelsen: 2016

Uafhængig iflg. **corporate governance anbefalingerne**

Nationalitet: tysk

Adm. direktør for Alfred Ritter GmbH &Co.KG

Uddannelse

2002: Executive MBA (EMBA), Universitetet i Bremen, Tyskland

1993: Ph.d. in Mechanical Engineering, Universitetet i Dortmund, Tyskland

1991: Civilingeniør samt CIMS certifikat, Georgia Tekniske Universitet, Atlanta, Georgia, USA

1990: Diplomingeniør, Universitetet i Dortmund, Tyskland

Karriere

2015- : CEO, Alfred Ritter GmbH &Co.KG

2005-2014: Administrerende direktør/Vice President, Production and Technology, Alfred Ritter GmbH & Co.KG, Tyskland

2002-2005: Site Director Supply Chain, Masterfoods/Mars Inc., Breitenbrunn, Østrig

1997-2002: R&D Manager, Masterfoods/Mars Inc., Minden, Tyskland

1996-1997: Shift-/Production Manager, Masterfoods/Mars Inc., Bruck, Østrig

1995-1996: Procesingeniør, Masterfoods/Mars Inc., Verden, Tyskland (Dry Petfood Production)

1994-1995: R&D Assignment, Masterfoods/Mars Inc., St. Denis L'Hotel, Frankrig

1993-1994: Management Trainee, Masterfoods/Mars Inc., Verden, Tyskland

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Andre poster relateret til selskabet

-

Poster i andre danske selskaber

-

Andre poster

- Medlem af Advisory Board i Otto Cosmetic GmbH, Groß Rohrheim, Tyskland.

Begrundelse for nyvalg

Andreas Ronken har omfattende erfaring med strategisk ledelse af internationale virksomheder (Mars Inc. og Alfred Ritter koncernen) og et indgående kendskab til marketing, branding, supply chain management og R&D.

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Ny kandidat – har ikke modtaget vederlag for 2015/2016



LARS FREDERIKSEN

Fødselsdato: 9. september 1958

Valgt til bestyrelsen: 2014

Uafhængig iflg. **corporate governance anbefalingerne**

Nationalitet: dansk

Uddannelse

2014: International Directors Programme (bestyrelsesuddannelse), INSEAD, Frankrig

1998: Advanced Management Programme, INSEAD, Frankrig

1983: Cand. Merc., Handelshøjskolen i København

Karriere

2013-: Bestyrelsesmedlem

2005-2013: CEO Chr. Hansen Holding A/S

2001-2005: Executive Vice President, International Operations, Chr. Hansen Holding A/S

1999-2001: Executive Vice President, Bio Ingredients Division, Chr. Hansen Holding A/S

1996-1999: Executive Vice President, Dairy Ingredients Division, Chr. Hansen A/S

1990-1996: Vice President, Dairy Ingredients Division, Chr. Hansen A/S

1989-1990: Corporate Strategic Planning, Chr. Hansen Holding A/S

1986-1990: Directeur Commercial, Chr. Hansen France SA

1984-1986: Attache de Direction, Chr. Hansen France SA

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Andre poster relateret til selskabet

Medlem af **revisionskomiteen**.

Lars Frederiksen er det medlem af Revisionskomiteen, som er uafhængig og besidder den påkrævede indsigt og erfaring på områderne indenfor finans, regnskab og revision af et firma på fondsbørsen.

Poster i andre danske selskaber

Formand for bestyrelsen i Matas A/S.

Medlem af bestyrelserne i Falck A/S, Widex A/S, Hedorf Holding A/S, Hedorfs Fond, og Augustinus Industri A/S.

Andre poster

Formand for bestyrelsen i Komiteen for God Selskabsledelse.

Medlem af bestyrelsen i PAI Partners SA, Frankrig.

Begrundelse for genvalg

Lars Frederiksen har omfattende erfaring i globale og teknologi intensive business-to-business-aktiviteter (Chr. Hansen Holding A/S).

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Andre medlemmer af bestyrelsen DKK 300.000

Tillæg for medlemmer af revisionskomiteen DKK 150.000



THOMAS KÄHLER

Fødselsdato: 2. november 1970

Valgt til bestyrelsen: 2008

Ikke uafhængig iflg. **corporate governance anbefalingerne**

Nationalitet: dansk

Senior Vice President, Head of Systems Division, ROCKWOOL International A/S

Uddannelse

2008: MBA, Copenhagen Business School

1998: HD 1. del, Copenhagen Business School

1993: Akademiingeniør, Danmarks Tekniske Universitet

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Karriere

2015- : Senior Vice President, Head of Systems Division, ROCKWOOL International A/S

2009-2015 : Administrerende direktør i ROCKWOOL Scandinavia

2004-2009 : Administrerende direktør i RockDelta A/S

2001-2004: Salgsdirektør RFS Denmark A/S (Alcatel Group)

1998-2001: Regional Salgschef RFS Denmark A/S (Alcatel Group)

1996-1998: Regional Salgschef Howden Denmark A/S

1994-1996: Regional Salgschef Ametek Denmark A/S

Andre poster relateret til selskabet

Medlem af **Koncernledelsen**, og Senior Vice President, Head of Systems Division.

Medlem af Kähler-familiens møder.

Poster i andre danske selskaber

-

Andre poster

-

Begrundelse for genvalg

Thomas Kähler har erfaring inden for ledelse, marketing, salg og forretningsudvikling i internationale koncerner samt nære forbindelser til større aktionærer.

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Næstformand for bestyrelsen (indtil 30. september 2015) DKK 600.000 årligt

Andre medlemmer af bestyrelsen (fra 1. oktober 2015) DKK 300.000 årligt

Tillæg for medlemmer af vederlagskomiteen (indtil 30. september 2015) DKK 75.000 årligt



LARS ELMEKILDE HANSEN

Fødselsdato: 25. december 1960

Valgt til bestyrelsen: 2014

Medarbejdervalgt

Nationalitet: dansk

Senior Project Manager, ROCKWOOL International A/S

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Uddannelse

1989: HD logistik, Handelshøjskolen i København

1986: Cand.Polyt. (maskinlinien), Danmarks Tekniske Højskole

Andre poster relateret til selskabet

Medlem af bestyrelsen i ROCKWOOL Fonden.

Poster i andre danske selskaber

-

Andre poster

-

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Andre medlemmer af bestyrelsen DKK 300.000



DORTE HANNE PAGE LARSEN

Fødselsdato: 15. maj 1955

Valgt til bestyrelsen: 2014

Medarbejdervalgt

Nationalitet: dansk

Senior Transport Coordinator, ROCKWOOL International A/S

Uddannelse

1982: Uddannelse indenfor indkøb/shipping/logistik/forsikring

1973: Roskilde Handelsskole

Andre poster relateret til selskabet

-

Poster i andre danske selskaber

-

Andre poster

-

Bilag 1: Kandidater til bestyrelsen

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Andre medlemmer af bestyrelsen DKK 300.000



CONNIE ENGHUS THEISEN

Fødselsdato: 20. november 1960

Valgt til bestyrelsen: 2006

Medarbejdervalgt

Nationalitet: dansk

Corporate CSR and Sustainability Director, ROCKWOOL International A/S

Uddannelse

1994: HDA, Odense Universitet

1985: Cand.Mag., Odense Universitet, tysk hovedfag, engelsk bifag

Andre poster relateret til selskabet

-

Poster i andre danske selskaber

-

Andre poster

-

Honorar for 2015/2016 fastsat af generalforsamlingen april 2015

Andre medlemmer af bestyrelsen DKK 300.000

Bilag 2

Vederlagspolitik for bestyrelsen, koncernledelsen og ledende medarbejdere i ROCKWOOL International A/S

1. Indledning

Denne vederlagspolitik for bestyrelsen, koncernledelsen og ledende medarbejdere i ROCKWOOL International A/S ("Vederlagspolitikken") er udarbejdet og godkendt af ROCKWOOL International A/S' bestyrelse ("ROCKWOOL koncernen" eller "Selskabet").

Vederlagspolitikken er i overensstemmelse med de danske anbefalinger for god selskabsledelse forelagt Selskabets ordinære generalforsamling til godkendelse.

Vederlagspolitikken erstatter den tidligere vederlagspolitik, som blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 18. april 2012, og gælder for vederlagsaftaler indgået efter den ordinære generalforsamling, som afholdes den 6. april 2016.

Vederlagspolitikken gælder for Selskabets bestyrelse, koncernledelse og visse ledende medarbejdere som til enhver tid bestemt af bestyrelsen ("Ledende Medarbejdere"). Vederlagspolitikken suppleres af de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning af koncernledelsen i ROCKWOOL International A/S ("Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning").

Denne Vederlagspolitik og Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning er tilgængelige på Selskabets hjemmeside www.rockwool.com.

2. Vederlagspolitikens formål og generelle principper

Vederlagspolitikken har til formål at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde højt kvalificerede medarbejdere.

Den aflønning, der muliggøres i henhold til denne Vederlagspolitik, har til formål at fremme og understøtte Selskabets succes og værdiskabelse på kort såvel som lang sigt og således fremme en præstation, som er i overensstemmelse med vores aktionærers interesser.

Det er ROCKWOOL koncernens overordnede aflønningsfilosofi, at systemet skal være enkelt og gennemsigtigt og sikre, at vi fremmer gode præstationer.

Enhver ny kort- eller langsigtet incitamentsordning eller ændringer i eksisterende ordninger, som gælder for målgruppen, vil være i overensstemmelse med denne Vederlagspolitik og Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning udarbejdes af Vederlagskomiteen og godkendes af bestyrelsen. Den individuelle faste og variable aflønning fastsættes i overensstemmelse med denne Vederlagspolitik, Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning og ovennævnte principper.

3. Generelle principper for aflønningen af bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen modtager et fast årligt basishonorar.

Formanden, næstformændene og medlemmer af bestyrelsesudvalgene er berettiget til et tillægshonorar for deres udvidede arbejdsopgaver. Formænd for udvalgene er berettiget til et højere tillægshonorar end almindelige udvalgsmedlemmer.

Basishonoraret og ethvert tillægshonorar kræver godkendelse på Selskabets generalforsamling og dækker perioden frem til næste ordinære generalforsamling. Såfremt et bestyrelsesmedlem fratræder før udløb af dennes valgperiode, udbetales alene en forholdsmæssig andel af honoraret.

Bilag 2

Bestyrelsen kan i ekstraordinære tilfælde tilbyde et bestyrelsesmedlem et særskilt ad hoc-honorar for specifikke opgaver, som bestyrelsesmedlemmet måtte have løst for og efter instruks fra bestyrelsen. Bestyrelsen skal i sådant tilfælde på førstkommande generalforsamling give en beskrivelse af de omstændigheder, der vedrører ad hoc-honoraret.

Vederlagskomiteen fører tilsyn med den aflønning, der udbetales til bestyrelsesmedlemmer, og fremsætter forslag til eventuelle justeringer baseret på relevante sammenligningsgrundlag for danske og europæiske selskaber.

Medlemmer af bestyrelsen tilbydes ikke pensionsordninger eller nogen form for incitamentsaflønning, det være sig i form af kort- eller langsigtede incitamentsordninger. Aflønningen af bestyrelsens medlemmer udbetales kontant. Selskabet refunderer rimelige rejseudgifter i forbindelse med deltagelse i bestyrelsesmøder.

Det individuelle honorar for hvert enkelt bestyrelsesmedlem oplyses i den relevante årsrapport og på Selskabets hjemmeside, www.rockwool.com.

4. Generelle principper for aflønning af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere

Aflønningspakken for koncernledelsen og Ledende Medarbejdere består af et basishonorar og et variabelt element, som kan omfatte både kort- og langsigtede incitamentsordninger. Fordelingen mellem det faste og det variable element bestemmes inden for de rammer, der er fastsat i Retningslinjerne for Incitamentsaflønning, idet der tages højde for individuelle forhold og gældende markedsstandarder.

Koncernledelsen og de Ledende Medarbejdere tilbydes desuden generelt pension og andre goder i overensstemmelse med lokal markedspraksis. Den samlede aflønningspakke for det enkelte medlem af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere vurderes op imod de sammenligningsgrundlag, som er relevante for den pågældende persons stilling og arbejdssted. Aflønningsniveauet har til formål at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere og er sammensat således, at der er overensstemmelse mellem de ledende medarbejders interesser og aktionærernes interesser.

Aflønningen af koncernledelsen og de Ledende Medarbejdere, herunder enhver ændring af den eksisterende aflønning, vurderes af Vederlagskomiteen og godkendes af bestyrelsen.

Basishonorar

Det faste basishonorar for det enkelte medlem af koncernledelsen henholdsvis den enkelte Ledende Medarbejder er baseret på den enkeltes erfaring, bidrag til Selskabet og på et eksternt sammenligningsgrundlag på markedet. Basishonoraret reguleres en gang årligt.

Kortsigtet incitamentsordning

Medlemmer af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere er berettiget til kortsigtede incitamenter i form af en kontant bonus.

De kortsigtede incitamenter har til formål at fungere som et incitament og en tilskyndelse for den enkelte deltager til at levere en høj præstation og sikre opnåelse af Selskabets kortsigtede målsætning.

Retningslinjer for Selskabets kortsigtede incitamentsordninger for medlemmer af koncernledelsen fremgår af Retningslinjerne for Incitamentsaflønning.

Langsigtet incitamentsordning

Medlemmer af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere er berettiget til at deltage i ROCKWOOL koncernens langsigtede incitamentsordninger.

De aktiebaserede ordninger har til formål at fremme en kollektiv præstation, hvor der er overensstemmelse mellem de ledende medarbejders langsigtede interesser og aktionærernes interesser.

Bilag 2

Retningslinjer for Selskabets langsigtede incitamentsordninger for medlemmer af koncernledelsen fremgår af Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning. Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning indeholder ligeledes maksimumværdier for de årlige tildelinger og det maksimale antal aktier, som Selskabets langsigtede incitamentsordning kan udløse for den samlede deltagergruppe, herunder koncernledelsen og Ledende Medarbejdere.

Pension

Medlemmer af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere tilbydes pensionsordninger under hensyntagen til lokal praksis i arbejdslandet. Det har været en høj prioritet for ROCKWOOL koncernen, at sådanne pensionsordninger er bidragsbaserede ordninger og at sikre, at eventuelle nødvendige hensættelser foretages i årsrapporten i overensstemmelse med gældende regler.

Øvrige goder

Medlemmer af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere kan modtage almindelige ikke-monetære goder så som firmabil, forsikring, betalt telefon mv. i overensstemmelse med lokal praksis i arbejdslandet.

Opsigelse

Fratrædelsesordningerne for medlemmer af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere er tilpasset lokal praksis i arbejdslandet. Selskabet søger generelt at sikre almindelige konkurrencebegrænsninger til beskyttelse af ROCKWOOL koncernens interesser. Det samlede opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelsen må tilsammen maksimalt udgøre 24 måneder.

Videregivelse af oplysninger

Selskabet videregiver ikke de nærmere oplysninger om den aflønningspakke, der gælder for de enkelte medlemmer af koncernledelsen. Det samlede vederlag, der udbetales til koncernledelsen i et givent år, fremgår af årsrapporten for det relevante regnskabsår.

5. Vederlagskomiteen

Vederlagskomiteen sikrer, at Selskabets Vederlagspolitik og Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning er opdaterede og markedskonforme.

Vederlagskomiteen evaluerer og fremsætter forslag til aflønning og sikrer, at enhver aflønning af bestyrelsen og koncernledelsen er i overensstemmelse med og bidrager til opfyldelse af formålet med Vederlagspolitikken og Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning.

Vederlagskomiteen bør afholde sig fra at gøre brug af de samme eksterne rådgivere som koncernledelsen.

Bestyrelsen kan gennem Vederlagskomiteen udøve sine beføjelser som nærmere beskrevet i denne Vederlagspolitik og Retningslinjerne for Incitamentsaflønnning.

Bilag 3

Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af koncernledelsen i ROCKWOOL International A/S

1. Indledning

Disse *overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning af koncernledelsen i ROCKWOOL International A/S* ("Retningslinjer for Incitamentsaflønning") er udarbejdet og godkendt af ROCKWOOL International A/S' bestyrelse ("ROCKWOOL koncernen" eller "Selskabet").

I overensstemmelse med selskabslovens § 139 er disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning blevet forelagt Selskabets ordinære generalforsamling til godkendelse.

Retningslinjerne for Incitamentsaflønning erstatter de tidligere retningslinjer for incitamentsaflønning, som blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 18. april 2012, og gælder for aftaler om incitamentsaflønning indgået efter den ordinære generalforsamling, som afholdes den 6. april 2016.

Retningslinjerne for Incitamentsaflønning gælder i tillæg til vederlagspolitikken for bestyrelsen, koncernledelsen og ledende medarbejdere i ROCKWOOL International A/S ("Vederlagspolitikken"). Disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning gælder for enhver incitamentsaflønning af koncernledelsen. Som fastlagt i Vederlagspolitikken modtager Selskabets bestyrelse ikke nogen incitamentsaflønning og er således ikke omfattet af Retningslinjerne for Incitamentsaflønning.

Retningslinjerne for Incitamentsaflønning indeholder ligeledes i pkt. 4.3 maksimumværdier for de årlige tildelinger og det maksimale antal aktier, som Selskabets langsigtede incitamentsordninger kan udløse for medlemmer af koncernledelsen og Ledende Medarbejdere (som defineret i Vederlagspolitikken).

2. Formålet med og de generelle principper for disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning

2.1 Formål

Disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning udgør sammen med Vederlagspolitikken rammerne for ROCKWOOL koncernens aflønning af bestyrelsen og koncernledelsen.

Den incitamentsbaserede aflønning har til formål at sikre, at Selskabet kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere til koncernledelsen og at søge overensstemmelse mellem de ledende medarbejders interesser i forhold til aktionærenes interesser. Derudover skal aflønningen og sammensætningen deraf fremme og understøtte vores forretnings succes og værdiskabelse i ROCKWOOL koncernen samt vores kort- og langsigtede mål.

2.2 Sammensætning, tildeling og modning

Aflønning af koncernledelsen, herunder ændringer i eksisterende variable lønsystemer, foreslås af Vederlagskomiteen og godkendes af bestyrelsen. Den incitamentsbaserede aflønning kan inden for rammerne af disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning og Vederlagspolitikken omfatte variable aflønningsincitamenter, herunder kontanter og aktiebaserede incitamenter. Niveaue for incitamentsaflønning af det enkelte medlem af koncernledelsen vurderes løbende på baggrund af den enkeltes erfaring, bidrag til Selskabet og i forhold til det eksterne marked.

Den incitamentsbaserede aflønning, der tildeles enkelte medlemmer af koncernledelsen, fastsættes og sammensættes på baggrund af, hvad bestyrelsen finder passende i forhold til at understøtte og fremme opfyldelsen af de mål, der ligger til grund for Vederlagspolitikken og disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning, herunder Selskabets kort- og langsigtede mål og målet om at sikre overensstemmelse mellem de ledende medarbejders interesser og aktionærernes interesser.

Bilag 3

Bestyrelsen kan gennem Vederlagskomiteen udøve sine beføjelser som nærmere beskrevet i disse Retningslinjer for Incitamentsaflønning.

2.3 Tilbagebetalingspligt og regulering af incitamentsbaseret aflønning

Bestyrelsen kan fastsætte specifikke vilkår for en incitamentsordnings udløb, tilbagebetaling af den incitamentsbaserede aflønning eller vilkår vedrørende fremskyndet modning, udnyttelse eller regulering i tilfælde af hel eller delvis overtagelse, væsentligt frasalgs af aktiviteter, spaltning, fusion eller anden sammenlægning af Selskabet, eller i tilfælde hvor en incitamentsudbetaling skete på et grundlag, som viste sig at være væsentligt og åbenbart fejlagtigt.

3. Kortfristede incitamenter

Medlemmer af koncernledelsen er kvalificerede til at modtage kortsigtede incitamenter på årsbasis. Kortsigtede incitamenter udbetales kontant.

De kortsigtede incitamenter har primært til formål at fungere som et incitament og en tilskyndelse for den enkelte deltager til at levere en høj præstation og sikre opnåelse af Selskabets kortsigtede mål.

Enhver tildeling af kortsigtede incitamenter forudsætter opnåelse af visse præstationsmål for det relevante regnskabsår, som på forhånd er fastsat af bestyrelsen.

De præstationsmål, der er knyttet til incitamentsordninger, skal være utvetydige og målbare og kan være knyttet til ROCKWOOL koncernens resultat, et forretningsområde eller ansvarsområde for den pågældende modtager eller til bestemte strategiske udviklinger eller begivenheder.

Det tilstræbte udbetalingsniveau skal generelt svare til en præstation, der står i forhold til Selskabets forretningsplan for det pågældende år henholdsvis den pågældende periode. Det maksimale udbetalingsniveau er 40 % af den pågældende persons årlige basishonorar i tildelingsåret, ekskl. pension og andre aflønningselementer. Udbetalingsniveauet fastsættes på baggrund af målbare parametre, som er defineret i den enkeltes bonusordning for hver incitamentsperiode.

4. Langsigtede incitamenter

Medlemmer af koncernledelsen er kvalificerede til at modtage årlige tildelinger af langsigtede incitamenter. Langfristede incitamenter vil altid være aktiebaserede og kan være i form af enten aktieoptioner eller betingede aktier.

De langsigtede incitamenter har primært til formål at fungere som et incitament for koncernledelsens langsigtede præstationer og engagement samt at fremme overensstemmelse mellem de ledende medarbejders interesser og aktionærernes interesser.

Værdien af et langsigtet incitament kan på tidspunktet for godkendelse af tildelingen maksimalt udgøre 30 % af den administrerende direktørs årlige basishonorar, henholdsvis 20 % af det årlige basishonorar for hvert af medlemmerne af koncernledelsen, ekskl. pension og andre aflønningselementer. Såfremt der i et givet kalenderår tildeles betingede aktier, kan der ikke i samme kalenderår tildeles aktieoptioner og omvendt.

Bestyrelsen træffer beslutning om evt. tilbagekøb af Selskabets egne aktier til dækning af Selskabets forpligtelser i relation til de langsigtede incitamentsordninger. Aktierne tilbagekøbes i et åbent handelsvindue. De aktier, som Selskabet skal levere ved udnyttelse af enten aktieoptioner eller incitamentsbaserede aktier, vil bestå af allerede udstedte aktier. Selskabets aktiekapital påvirkes ikke af den incitamentsbaserede aflønning.

4.1 Aktieoptioner

For aktieoptioner gælder der modnings- og udnyttelsesperioder, som fastsættes af bestyrelsen i forbindelse med hver enkelt tildeling. Modningsperioden er mindst tre år, og udnyttelsesperioden vil være mindst tre år og højst otte år fra tildelingstidspunktet.

Bilag 3

Udnyttelseskursen kan være baseret på et gennemsnit, der er beregnet over en periode på op til tre uger før tildeling, og skal være lig med eller højere end Selskabets aktiekurs som noteret på Nasdaq Copenhagen A/S i dette handelsvindue.

Vilkårene for aktieoptionerne kan indeholde bestemmelser om, at optionerne skal afregnes kontant, i hvilket tilfælde udnyttelseskursen skal være den samme som for de optioner, hvor der sker levering af aktier.

4.2 Betingede aktier

Der vil for betingede aktier gælde en modningsperiode på mindst tre år. Efter modningsperiodens udløb overdrages aktierne til deltagerne uden betaling, dog under forudsætning af fortsat ansættelse.

Vilkårene for de incitamentsbaserede aktier kan indeholde bestemmelser om, at aktierne kan afregnes kontant, i hvilket tilfælde bruttoværdien skal være den samme som aktiekursen på modningstidspunktet.

4.3 Langsigtede incitamentsordningers beløbsmæssige størrelse

Gruppen af deltagere og den samlede værdi af alle langsigtede incitamentsordninger i et enkelt regnskabsår godkendes separat af bestyrelsen. Den maksimale årlige tildelingsværdi under de samlede ordninger er EUR 3 mio. (aktiekurs / Black-Scholes-værdien på tidspunktet for godkendelse af tildelingen). Enhver forhøjelse af den fastsatte årlige tildelingsværdi kræver godkendelse på den ordinære generalforsamling.

Antallet af udstedte, ikke-udnyttede optioner eller betingede aktier, som er tildelt deltagere, må på intet tidspunkt udgøre mere end 5 % af Selskabets aktiekapital.

5. Ekstraordinær incitamentsaflønning

Bestyrelsen kan i enkelte tilfælde og under ekstraordinære omstændigheder beslutte at tildele en engangsbonus eller anden ekstraordinær incitamentsaflønning i forbindelse med udpegningen af et nyt medlem til koncernledelsen, som kan være incitamentsbaseret, og som kan være i form af en kontant og/eller aktiebaseret aflønning. Tildeling og/eller modning kan være betinget af opnåelse af visse præstationsmål. Værdien af sådan ekstraordinær incitamentsaflønning kan på tildelingstidspunktet højst udgøre et beløb, der svarer til 100 % af det pågældende koncernledelsesmedlems årlige basishonorar i tildelingsåret, ekskl. pension og andre aflønningsselementer.