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 incitamentsaflønning af koncernledelsen i ROCKWOOL International A/S ("Retningslinjerne for Incitamentsaflønning").

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

2. Vederlagspolitikkens 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 Incitamentsaflønning udarbejdes af Vederlagskomiteen og godkendes af bestyrelsen. Den individuelle faste og variable aflønning fastsættes i overensstemmelse med denne Vederlagspolitik, Retningslinjerne for Incitamentsaflønning 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 førstkommende 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 medarbejderes 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 medarbejderes langsigtede interesser og aktionærernes interesser.

Bilag 2

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

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 Incitamentsaflønning.