

RAMIRENTIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2014

1

Ramirent noudattaa palkka- ja palkkioselvityksen laatimisessa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksia. Selvitystä päivitetään yhtiön kotisivuilla www.ramirent.com aina, kun palkitsemisesta tulee olennaista uutta tietoa.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Vuoden 2014 yhtiökokous päätti pitää palkkiot ennallaan ja palkkioiden määrät vahvistettiin seuraaviksi:

Hallituksen puheenjohtaja: 3.000 euroa/kk ja lisäksi 1.500 euroa/kokous.

Hallituksen varapuheenjohtaja: 2.500 euroa/kk ja lisäksi 1.300 euroa/kokous.

Muut hallituksen jäsenet: 2.250 euroa/kk ja lisäksi 1.000 euroa/kokous.

Edellä mainitut kokouspalkkiot maksetaan myös valiokunnan kokouksista sekä muista vastaavista hallitustehävistä. Matkakulut korvataan yhtiön käytännön mukaisesti.

Palkkiot maksetaan hallituksen jäsenille kokonaisuudessaan käteisenä:

(EUR 1,000)	2014	2013
Appleton, Kevin	33,0	40,0
Bergh, Kaj-Gustaf	35,0	37,0
Ek, Johan	11,0	35,0
Hofvenstam, Peter, puheenjohtaja	51,0	54,0
Norvio, Erkki	34,0	35,0
Lundahl, Ulf	27,3	0,0
Paulsson, Mats O.	42,5	27,5
Renlund, Susanna, varapuheenjohtaja	41,7	45,6
Sølsnes, Gry Hege	34,0	35,0
Yhteensä	309,5	309,1

Hallituksen jäsenet eivät kuulu Ramirentin bonus-, kannustin- eivätkä eläkejärjestelmiin.

PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI JA KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN SEKÄ MUIDEN KONSERNIN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKITSEMISEN PÄÄPERIAATTEET

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkasta, palkkioista, eduista ja muista työehdoista. Konsernin johtoryhmän jäsenten palkat, palkkiot ja edut perustuvat toimitusjohtajan ehdotukseen ja edellyttävät hallituksen hyväksyntää.

Konsernin toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten ansiot koostuvat kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista, vuosibonuksista sekä pitkäaikaiskannustimista.

Vuosibonukset perustuvat konsernin bonusohjeistukseen ja hallituksen määrittelemien tavoitteiden saavuttamiseen. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat pitkäaikaiskannustinjärjestelmien piiriin, joista päättää hallitus.

Ramirentin aiemmista optio-ohjelmista ei ole jäljellä optio-oikeuksia. Konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ole yleistä lisäeläkejärjestelmää.

VUOSIBONUKSET

Hallitus määrittelee vuosittain bonuksien ehdot, tavoitteet ja enimmäismäärät. Mahdollisten bonus-ten määrä perustuu taloudellisiin tavoitteisiin, kuten konsernin ja kunkin segmentin tai maan liikevoittoon

(EBIT). Työvaliokunta arvioi, ovatko toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet saavuttaneet heille asetetut tavoitteet, ja hallitus vahvistaa mahdollisten bonusten maksamisen.

Vuonna 2014 toimitusjohtajan bonuksen enimmäismäärä voi olla enintään 60 % vuoden peruspalkasta. Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten vuoden maksimibonus voi olla enintään 40–55 % vuoden peruspalkasta.

OSAKEPOHJAISET KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Hallitus päättää Ramirentin osakepohjaisista pitkäaikaiskannustinjärjestelmistä. Kannustinjärjestelmien tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa keskeinen johto yhtiöön ja tarjota sille kilpailukykyiset yhtiön taloudelliseen tulokseen ja osakkeiden omistukseen perustuvat palkkiot.

Keskeisten johtajien on pidettävä kannustinohjelmien perusteella saadut osakkeet omistuksessaan heidän ollessaan työ- tai toimisuhteessa konserniin niin kauan kuin henkilön omistamien osakkeiden arvo yhteensä on pienempi kuin henkilön puolen vuoden bruttopalkka.

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset ovat nähtävissä sisäpiiri-rekisterissä.

PITKÄAIKAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2010

Suoritukseen perustuva kannustinjärjestelmä vuosille 2010–2012 oli suunnattu noin 50 johtohenkilölle. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluivat kannustinohjelman piiriin. Kannustinjärjestelmä sisälsi yhden ansaintajakson, kalenterivuodet 2010–2012. Ohjelman perusteella suoritettu palkkio perustui konsernin osakkeenomistajalle kertyvään kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR), konsernin keskimääräiseen sitoutuneen pääoman tuottoon (Return on Invested Capital, ROI) ja konsernin kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Palkkio ansaintajaksolta 2010–2012 maksettiin vuoden 2013 huhtikuussa osittain Ramirentin osakkeina ja osittain rahavaroina. Rahavaroina maksettava osuus oli tarkoitettu kattamaan palkkioon liittyvät verot ja veron luonteiset kulut. Yhtiökokouksen osakeantivaltuutukseen perustuen, hallitus päätti jakaa 31 561 kpl yhtiön omia hallussa olevia osakkeita,

ilman maksua, konsernin avainhenkilöille korvauksena vuoden 2010 pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Jaksotetut palkkiot vuonna 2013 olivat 0,1 milj. euroa. Vuonna 2012 edellisellä tilikaudella jaksotettuja palkkiota purettiin 0,8 milj. eurolla. Vuosina 2010–2013 kerrytetty kokonaiskustannus oli 0,5 milj. euroa.

PITKÄAIKAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2011

Suoritukseen perustuva kannustinjärjestelmä vuosille 2011–2013 oli suunnattu noin 60 johtohenkilölle. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluivat kannustinohjelman piiriin. Kannustinjärjestelmä sisälsi yhden ansaintajakson, kalenterivuodet 2011–2013. Ohjelman perusteella suoritettu palkkio jaksolta 2011–2013 perustui konsernin osakkeenomistajalle kertyvään kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR), konsernin keskimääräiseen sitoutuneen pääoman tuottoon (Return on Invested Capital, ROI) ja konsernin kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Palkkio maksettiin vuoden 2014 huhtikuussa osittain Ramirentin osakkeina ja osittain rahavaroina. Rahavaroina maksettava osuus oli tarkoitettu kattamaan palkkioon liittyvät verot ja veron luonteiset kulut. Palkkiota ei maksettu henkilöille, joiden työ- tai palvelusuhde konsernissa oli päättynyt ennen palkkion maksua. Yhtiökokouksen osakeantivaltuutukseen perustuen hallitus päätti jakaa 24 674 kpl yhtiön omia hallussa olevia osakkeita, ilman maksua, konsernin avainhenkilöille korvauksena vuoden 2011 pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Vuonna 2014 edellisellä tilikaudella jaksotettuja palkkioita purettiin 0,2 milj. euroa. Vuodelle 2013 kertyneet kustannukset olivat 0,3 milj. euroa. Vuosina 2011–2014 kerrytetty kokonaiskustannus oli 0,5 milj. euroa.

PITKÄAIKAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2012

Suoritukseen perustuva kannustinjärjestelmä vuosille 2012–2014 on suunnattu noin 50 johtohenkilölle ansaintajaksolla 2012–2014. Johtoryhmän jäsenet kuuluvat kannustinohjelman piiriin. Järjestelmä sisältää osakkeiden omistuksen perusteella jaettavia lisäosakkeita (matching shares) ja suoriteperusteisesti jaettavia osakkeita (performance shares). Kannustinjärjestelmä sisältää yhden ansaintajakson, kalenterivuodet 2012–2014. Mahdollinen ohjelman perusteella suoritettava palkkio jaksolta 2012–2014 perustuu konsernin kumulatiiviseen taloudelliseen tulokseen (Economic Profit) ja konsernin osakkeenomistajalle kertyvään kokonaistuottoon (Total

Shareholder Return, TSR). Osakkeiden saaminen ohjelman perusteella edellyttää, että johtohenkilö hankkii ja pitää hallussaan hallituksen päättämän määrän yhtiön osakkeita.

Mahdollinen ohjelman perusteella suoritettava palkkio jaksolta 2012–2014 maksetaan 2015 osittain Ramirentin osakkeina ja osittain rahavaroina. Rahavaroina maksettava osuus on tarkoitettu kattamaan palkkioon liittyvät verot ja veron luonteiset kulut. Palkkiota ei makseta henkilölle, jos hänen työ- tai palvelusuhteensa konserniin päättyy ennen palkkion maksua. Ansaintakaudelta 2012–2014 maksettavan palkkion enimmäismäärä vastaa 350.000 Ramirent Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen käteisellä maksettavan osuuden). Vuoden 2014 lopussa päivitettyjen estimaattien perusteella LTI2012 –ohjelmalle asetettuja tavoitteita ei tulla saavuttamaan täysimääräisesti ja vuosina 2012–2013 kirjattua kuluja purettiin yhteensä 0,5 milj. euroa vuonna 2014. Vuodelle 2013 jaksotetut palkkiot olivat 0,4 milj. euroa. Vuosina 2012–2014 kerrytetty kokonaiskustannus oli 0,3 milj. euroa.

PITKÄAIKAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2013

Suoritukseen perustuva kannustinjärjestelmä vuosille 2013–2015 on suunnattu noin 50 johtohenkilölle ansaintajaksolla 2013–2015. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kannustinohjelman piiriin. Järjestelmä sisältää osakkeiden omistuksen perusteella jaettavia lisäosakkeita (matching shares) ja suoriteperusteisesti jaettavia osakkeita (performance shares). Kannustinjärjestelmä sisältää yhden ansaintajakson, kalenterivuodet 2013–2015. Mahdollinen ohjelman perusteella suoritettava palkkio jaksolta 2013–2015 perustuu konsernin kumulatiiviseen taloudelliseen tulokseen (Economic Profit) ja konsernin osakkeenomistajalle kertyvään kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Osakkeiden saaminen ohjelman perusteella edellyttää, että johtohenkilö hankkii ja pitää hallussaan hallituksen päättämän määrän yhtiön osakkeita.

Mahdollinen ohjelman perusteella suoritettava palkkio jaksolta 2013–2015 maksetaan vuonna 2016 osittain Ramirentin osakkeina ja osittain rahavaroina. Rahavaroina maksettava osuus on tarkoitettu kattamaan palkkioon liittyvät verot ja veron luonteiset kulut. Palkkiota ei makseta henkilölle, jos hänen työ- tai palvelusuhteensa konserniin päättyy ennen palkkion maksua. Ansaintakaudelta 2013–2015 maksettavan palkkion enimmäismäärä vastaa yhteensä enintään 390.244 Ramirent Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen käteisellä maksettavan osuuden). Vuodelle 2014 jaksotetut palkkiot olivat 0,1 milj. euroa (vuonna 2013 0,4 milj. euroa). Vuosina 2013–2014 kerrytetty kokonaiskustannus oli 0,5 milj. euroa.

PITKÄNTÄHTÄIMEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2014

Suoritukseen perustuva kannustinjärjestelmä vuosille 2014–2016 on suunnattu noin 60 johtoon kuululle henkilölle ansaintajaksolla 2014–2016. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kannustinohjelman piiriin. Uusi järjestelmä sisältää osakkeiden omistuksen perusteella jaettavia lisäosakkeita (matching shares) ja suoriteperusteisesti jaettavia osakkeita (performance shares). Kannustinjärjestelmä sisältää yhden ansaintajakson, kalenterivuodet 2014–2016. Mahdollinen ohjelman perusteella suoritettava palkkio jaksolta 2014–2016 perustuu konsernin kumulatiiviseen taloudelliseen tulokseen (Economic Profit) ja konsernin osakkeenomistajalle kertyvään kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Osakkeiden saaminen ohjelman perusteella edellyttää, että johtohenkilö hankkii ja pitää hallussaan hallituksen päättämän määrän yhtiön osakkeita.

Mahdollinen ohjelman perusteella suoritettava palkkio jaksolta 2014–2016 maksetaan vuonna 2017 osittain Ramirentin osakkeina ja osittain rahavaroina. Rahavaroina maksettava osuus on tarkoitettu kattamaan palkkioon liittyvät verot ja veron luonteiset kulut. Palkkiota ei makseta henkilölle, jos hänen työ- tai palvelusuhteensa konserniin päättyy ennen palkkion maksua. Ansaintakaudelta 2014–2016 maksettavan palkkion enimmäismäärä vastaa yhteensä enintään 360.000 Ramirent Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen käteisellä maksettavan osuuden). Vuodelle 2014 jaksotetut palkkiot olivat 0,2 milj. euroa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKKA JA PALKKIOT

Toimitusjohtaja Magnus Rosénin vuosittainen peruspalkka muodostuu 203.016 eurosta ja 2.058.231 Ruotsin kruunusta. Lisäksi hänellä on luontoisetuna vapaa autoetu.

Vuonna 2014 Magnus Rosénin saama kokonaispalkkio 438.770 euroa muodostui kiinteästä vuosittaisesta peruspalkasta ja luontoiseduista. Vuonna 2014 Magnus Rosénille maksettiin myös pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2011 perustuvat maksut 75.095 euroa.

Magnus Rosén ei kuulu Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Hänelle kerrytetään toimitusjohtajakaudelta eläkettä erillisellä eläkevakuutuksella, jonka maksut ovat 1.428.000 Ruotsin kruunua vuodessa.