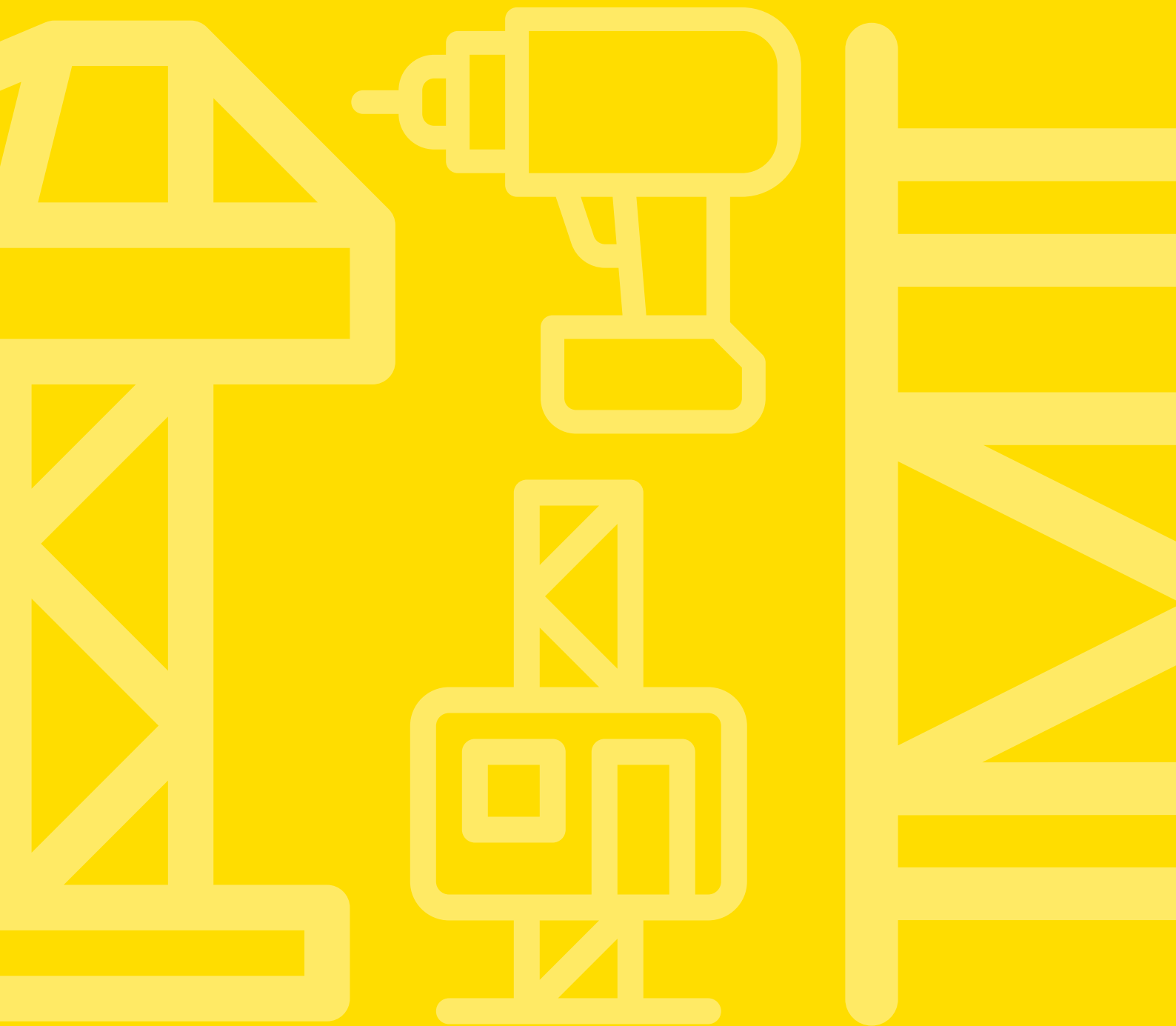


# Palkka- ja palkkioselvitys 2018



**RAMIRENT**

# Ramirentin palkka- ja palkkioselvitys 2018

Ramirent noudattaa palkka- ja palkkioselvityksen laatimisessa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksia. Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu hallinnointikoodin 2015 mukaisesti. Selvitystä päivitetään yhtiön kotisivuilla [www.ramirent.com](http://www.ramirent.com) aina, kun palkitsemisesta tulee olennaista uutta tietoa.

## Hallituksen jäsenten palkkiot

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Vuoden 2018 yhtiökokous päätti yhtiön osakkeenomistajien Nordstjernan AB:n ja Oy Julius Tallberg Ab:n, jotka yhtiökokouskutsun toimittamispäivänä 8.2.2018 edustivat yhteensä noin 31 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänivallasta, ehdotuksesta vahvistaa palkkioiden määrät seuraaviksi:

- Hallituksen puheenjohtaja: 4 500 euroa/kk ja lisäksi 1 800 euroa/kokous.
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 2 900 euroa/kk ja lisäksi 1 300 euroa/kokous.
- Muut hallituksen jäsenet: 2 500 euroa/kk ja lisäksi 1 000 euroa/kokous.

Edellä mainitut kokouspalkkiot maksetaan myös valiokunnan kokouksista sekä muista vastaavista hallitustehtävistä. Hallitustyöskentelystä aiheutuvat matkakulut ja muut kulut korvataan yhtiön vakiintuneen käytännön ja matkustussäännön mukaisesti.

## Hallituksen jäsenten palkkiot

(EUR 1 000)	2018	2017
Appleton, Kevin	36,5	37,0
Bengtsson, Erik	23,5	31,8
Bergh, Kaj-Gustaf	36,5	36,0
Carlsson, Ann	34,5	33,8
Lundahl, Ulf	73,6	68,0
Lönnevall, Tobias	41,5	42,0
Renlund, Susanna	47,0	49,5
<b>Yhteensä</b>	<b>293,1</b>	<b>298,1</b>

Palkkiot maksetaan hallituksen jäsenille kokonaisuudessaan käteisenä.

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.

Hallituksen päätökset perustuvat työvaliokunnan ehdotukseen. Työvaliokunta valmistele toimitusjohtajan kiinteään palkkaan ja lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvät seikat. Lisäksi työvaliokunta valmistele ehdotukset toimitusjohtajan toimisuhteen ehdoista, kokonaispalkitsemisesta ja toimisuhteen päättyessä maksettavasta korvauksesta.

Lisäksi työvaliokunnan tehtävänä on valmistella ehdotukset kaikista yhtiön pitkän tähtäimen kannustinohjelmiin liittyvistä seikoista.

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

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

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

## Hallituksen voimassaolevat palkitsemista koskevat valtuutukset sekä osana palkitsemista tehdyt hallituksen päätökset

Vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous päätti myöntää hallitukselle omien osakkeiden hankkimisvaltuutuksen, joka on voimassa vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokoukseen asti, ja jonka nojalla osakkeita voidaan hankkia muiden tarkoitusten ohella myös osaksi yhtiön kannustinjärjestelmää.

Vuoden 2016 varsinainen yhtiökokous päätti valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja/tai optio-oikeuksien, vaihtovelkakirjalainojen ja/tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Valtuutus on voimassa 18.3.2021 asti ja se oikeuttaa valtuutuksen käyttämisen muun ohella myös suunnattuun osakeantiin osana yhtiön henkilöstön kannustinjärjestelmää (joko maksua vastaan tai maksutta).

## Vuoden 2015 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän täytäntöönpano

Ramirentin hallitus päätti 8.2.2018 suunnatusta osakeannista liittyen palkkion maksamiseen Ramirent vuoden 2015 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perusteella. Omia osakkeita luovutettiin vastikkeetta yhteensä 24 925 osaketta järjestelmän ehtojen mukaisesti niille konsernin avainhenkilöille, jotka osallistuvat vuoden 2015 osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään.

Hallituksen päätös osakkeiden luovuttamisesta perustui varsinaisen yhtiökokouksen 17.3.2016 hallitukselle myöntämään osakeantivaltuutukseen.

## Vuosibonukset

Hallitus määrittelee vuosittain bonuksien ehdot, tavoitteet ja enimmäismäärät. Mahdollisten bonusten 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 2018 toimitusjohtajan bonuksen enimmäismäärä voi olla enintään 80 % vuoden peruspalkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten vuoden maksimibonus voi olla enintään 50 % vuoden peruspalkasta.

## Pitkäaikaiset suoritukseen perustuvat kannustinjärjestelmät

### Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät

Tilikaudella 2018 Ramirent Oyj:llä oli kolme osakeperusteista kannustinjärjestelmää käynnissä. Järjestelmät on laadittu olemaan osa yhtiön ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden pitkäntähtäimen kannustin- ja sitouttamisohjelmaa. Tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön, ja tarjota avainhenkilöille kilpailukykyinen palkkio-ohjelma, joka perustuu yhtiön osakkeiden omistukseen. Kannustinjärjestelmissä osallistuville henkilöille tarjotaan mahdollisuus saada osakkeiden omistuksen perusteella jaettava lisäosakkeita (matching shares) sekä suoriteperusteisesti jaettavia osakkeita (performance shares) kolmen vuoden pituiselle ansaintajaksolle asetettuihin suoritustavoitteisiin perustuen.

Kannustinjärjestelmä vuosille 2015–2017 päättyi 2018, ja sen perusteella annettiin yhteensä 24 925 osaketta kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti.

Vuosien 2016–2018 kannustinjärjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 perustuu osakkeiden omistukseen (matching), taloudelliseen tulokseen (Economic Profit, performance) ja osakkeenomistajalle kertyvään kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR), joka voi leikata ansaittujen osakkeiden kokonaismäärää. Palkkiota ei makseta henkilölle, jos hänen työ- tai palvelusuhteensa päättyy ennen palkkion maksua. Kannustinjärjestelmän 2016 perusteella määrättyjen palkkioiden enimmäismäärä vastaa enintään 540 000 Ramirent Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös käteisellä maksettavan osuuden).

Osakepalkkiojärjestelmä 2018–2020 on kohdennettu johtoryhmän jäsenille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johtoryhmän jäsenten tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoryhmän jäsenet yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Tämän järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana vuonna 2021. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilöille aiheutuvia veroja.

Osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 mahdollinen palkkio perustuu osallistujan lyhyen aikavälin kannustintavoitteisiin vuonna 2018 sekä konsernin kumulatiiviseen osakekohtaisen tuloksen (EPS) kehitykseen vuosina 2018–2020. Osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 270 000 Ramirent Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

### Osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021 konsernin johtoryhmälle ja viivästetty kannustinjärjestelmä 2019 yhtiön muille avainhenkilöille

Ramirent Oyj:n hallitus hyväksyi 12. joulukuuta 2018 kaksi uutta kannustinjärjestelmää: Osakepalkkiojärjestelmän 2019–2021 konsernin johtoryhmälle sekä viivästetyn kannustinjärjestelmän 2019 yhtiön muille avainhenkilöille.

### Osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021 konsernin johtoryhmälle

Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johtoryhmän jäsenten tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä. Järjestelmä pyrkii lisäksi sitouttamaan johtoryhmän jäsenet yhtiöön ja tarjoamaan heille kilpailukykyisen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvan palkkiojärjestelmän. Tämän järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana vuonna 2022.

Osakepalkkiojärjestelmän 2019-2021 mahdollinen palkkio perustuu konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS) vuonna 2019 sekä konsernin keskimääräiseen sitoutuneen pääoman tuoton (ROCE-%) kehitykseen vuosina 2019-2021.

Osakepalkkiojärjestelmän 2019-2021 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 270 000 Ramirent Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

#### Viivästetty kannustinjärjestelmä 2019 yhtiön muille avainhenkilöille

Ramirent Oyj:n hallitus hyväksyi 12. joulukuuta 2018 uuden viivästetyn kannustinjärjestelmän (Deferred Incentive Plan, DIP) 2019. Järjestelmän tavoitteena on tukea yhtiön strategian implementointia ja tarjota avainhenkilöille kilpailukyinen ja sitouttava palkkiojärjestelmä. Järjestelmässä on yksi ansaintajako, joka on kalenterivuosi 2019 sekä kahden vuoden odotusjakso, jonka jälkeen mahdollinen palkkio maksetaan rahana vuonna 2022.

Kannustinjärjestelmä kohdistuu noin 150 avainhenkilöön. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019 perustuu osallistujan lyhyen aikavälin kannustepalkkiotavoitteisiin. Viivästetyn kannustinjärjestelmän 2019 perusteella vuonna 2022 maksettavat enimmäispalkkiot ovat yhteensä noin 2,6 miljoonaa euroa. Konsernin johtoryhmän jäsenet eivät kuulu viivästetyn kannustinjärjestelmän piiriin.

#### Viivästetty kannustinjärjestelmä (Deferred Incentive Plan) 2017 ja 2018

Viivästetyn kannustinjärjestelmän (Deferred Incentive Plan, DIP) 2018 tavoitteena on tukea laajasti yhtiön uudistetun strategian implementointia ja tarjota avainhenkilöille kilpailukyinen ja sitouttava palkkiojärjestelmä. Järjestelmässä on yksi ansaintajako, joka on kalenterivuosi 2018 sekä kahden vuoden odotusjakso, jonka jälkeen mahdollinen palkkio maksetaan rahana vuonna 2021. Kannustinjärjestelmän kohderyhmää on laajennettu noin 160 avainhenkilöön. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 perustuu osallistujan lyhyen aikavälin kannustintavoitteisiin. Viivästetyn kannustinjärjestelmän 2018 perusteella vuonna 2021 maksettavat enimmäispalkkiot ovat yhteensä noin 2,6 miljoonaa euroa. Konsernin johtoryhmän jäsenet eivät kuulu viivästetyn kannustinjärjestelmän piiriin, vaan osakepalkkiojärjestelmään jossa mahdollinen palkkio maksetaan Ramirentin osakkeissa.

Viivästetyn kannustinjärjestelmän (Deferred Incentive Plan, DIP) 2017 tavoitteena on tukea maksimaalisesti yhtiön lyhyen aikavälin päätavoitetta parantaa EBITA-liiketulosta ja tarjota avainhenkilöille kilpailukyinen sekä sitouttava palkkiojärjestelmä. Järjestelmässä on yksi ansaintajako, joka on kalenterivuosi 2017 sekä kahden vuoden odotusjakso, jonka jälkeen mahdollinen palkkio maksetaan käteisenä vuonna 2020.

Kannustinjärjestelmä kattaa noin 120 yhtiön avainhenkilöä. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kannustinjärjestelmän piiriin. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintakaudelta 2017 perustuu osallistujan lyhyen aikavälin kannustintavoitteisiin. Lisäksi osakkeenomistajien ja konsernin johtoryhmän tavoitteiden yhtenäistämiseksi järjestelmän kokonaistuottoon vaikuttaa myös yhtiön osakkeen tuotto (Total Shareholder Return, TSR) ansaintakaudella 2017 sekä kahden vuoden odotusjakson aikana. Viivästetyn kannustinjärjestelmän 2017 perusteella maksettava enimmäispalkkio käteisenä vuonna 2020 on yhteensä enintään 3,7 miljoonaa euroa.

## Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien kirjausperiaatteet

Kunkin kannustinjärjestelmän kulu kirjataan ansaintajakson aikana. Pitkäaikaiset osakeperusteiset kannustinjärjestelmät 2016-2018, 2018-2020 ja 2019-2021 ovat osaksi osakkeina ja osaksi rahana selvitettäviä. Koska Ramirentilla on osakeperusteisten kannustinjärjestelmien 2016-2018, 2018-2020 ja 2019-2021 osalta velvoite pidättää osakeperusteiseen maksuun liittyvä vero ja tilittää se veroviranomaiselle, koko järjestely käsitellään osakkeina selvitettävänä. Vuosien 2017, 2018 ja 2019 viivästettyjen kannustinjärjestelmien perusteella maksettava mahdollinen palkkio maksetaan käteisenä.

Käynnissä olevien pitkäaikaisten kannustinohjelmien sekä viivästetyn kannustinjärjestelmän (Deferred Incentive Plan) 2017 ja 2018 kirjatut kokonaiskulut vuonna 2018 olivat yhteensä 3,8 milj. euroa ja vastuut per 31.12.2018 olivat 7,3 milj. euroa (4,5 milj. euroa).

## Toimitusjohtajan palkka ja palkkiot

Toimitusjohtajan palkkio koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, lisäeläketurvasta, suoriteperusteisesta vuosibonusesta sekä pitkäaikaiskannustimista. Hallitus päättää konsernin päätavoitteiden toteutumisen huomioon ottaen toimitusjohtajan vuosibonusesta, joka voi olla enintään 80 % vuoden peruspalkasta. Työsuhde-edut pois lukien (työsuhdeauto, asumisetu, puhelinetu), toimitusjohtaja Tapio Kolunsaran vuoden peruspalkka on 460 000 euroa.

Vuonna 2018 Tapio Kolunsaralle maksettu kokonaispalkkio oli yhteensä 483 808 euroa koostuen kiinteästä vuosipalkasta sekä luontoiseduista. Lisäksi hänelle vuodelta 2018 kertyneen ja vuonna 2019 maksettavaksi erääntyvän bonusen määrä oli yhteensä 368 000 euroa. Tapio Kolunsaran osakeomistus on esitetty seuraavalla sivulla olevassa taulukossa.

Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään. Alkuperäisen allokoinnin mukaan osakeperusteisen kannustinjärjestelmän 2016-2018 enimmäispalkkio on yhteensä 106 206 osaketta suoriteperusteisesti jaettavien osakkeiden osalta ja 24 092 osaketta Ramirentin osakkeiden omistuksen perusteella jaettavien osakkeiden osalta. Vuoden 2017 viivästetyn kannustinjärjestelmän enimmäispalkkio on 459 996 euroa. Suoritukseen perustuva osakeperusteinen kannustinjärjestelmä 2018-2020 vastaa kokonaisuudessaan 55 000 osaketta. Osakepalkkiojärjestelmän 2019-2021 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 45 000 Ramirent Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Tapio Kolunsaran eläkeikä ja eläkkeen suuruus määritellään suomalaisen eläkelain mukaisesti. Lisäksi Tapio Kolunsaralle toimitusjohtajuuden aikana kertyvä lisäeläke määräytyy erillisen lisäeläkevakuutuksen kautta, jonka suuruus on 25 % vuoden peruspalkasta. Varhaiseläkkeestä ei ole tehty erillistä sopimusta. Jos hänen toimsuhteensa päättyy ennen eläköitymistä, on hän oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen sekä 12 kuukauden irtisanomisajan palkkaan.

Vuonna 2018 toimitusjohtajalle maksettiin palkkioita, jotka koostuivat kiinteästä palkasta, eläkemaksuista, luontoiseduista sekä vuonna 2018 kertyneistä vuosibonusista yhteensä 966 805 euroa.

## Taulukossa eriteltynä toimitusjohtaja Tapio Kolunsaran palkkiot

	2018
Peruspalkka	460 000 euroa
Luontoisedut	23 808 euroa
Vuosibonus	368 000 euroa
Pitkäaikaisen suoritukseen perustuvan kannustinjärjestelmän 2016-2018 (LTI) yhteenlaskettu enimmäispalkkio	106 206 osaketta (suoriteperusteinen, performance shares) 24 092 osaketta (omistusperusteinen, matching shares)
Viivästetyn kannustinjärjestelmän 2017 (DIP) allokoitu yhteenlaskettu enimmäispalkkio	459 996 euroa
Pitkäaikaisen suoritukseen perustuvan kannustinjärjestelmän 2018-2020 (LTI) yhteenlaskettu enimmäispalkkio	55 000 osaketta (suoriteperusteinen, performance shares)
Pitkäaikaisen suoritukseen perustuvan kannustinjärjestelmän 2019-2021 (LTI) yhteenlaskettu enimmäispalkkio	45 000 osaketta (suoriteperusteinen, performance shares)
Osakeomistus (osakkeiden määrä 31.12.2018)	50 000
Eläkeikä	Suomen eläkelain mukainen
Lisäeläkevakuutus (25 % vuoden peruspalkasta)	115 000 euroa
Irtisanomisaika	12 kuukautta
Irtisanomiskorvaus (irtisanomisajan lisäksi)	12 kuukauden palkka sisältäen luontoisedut

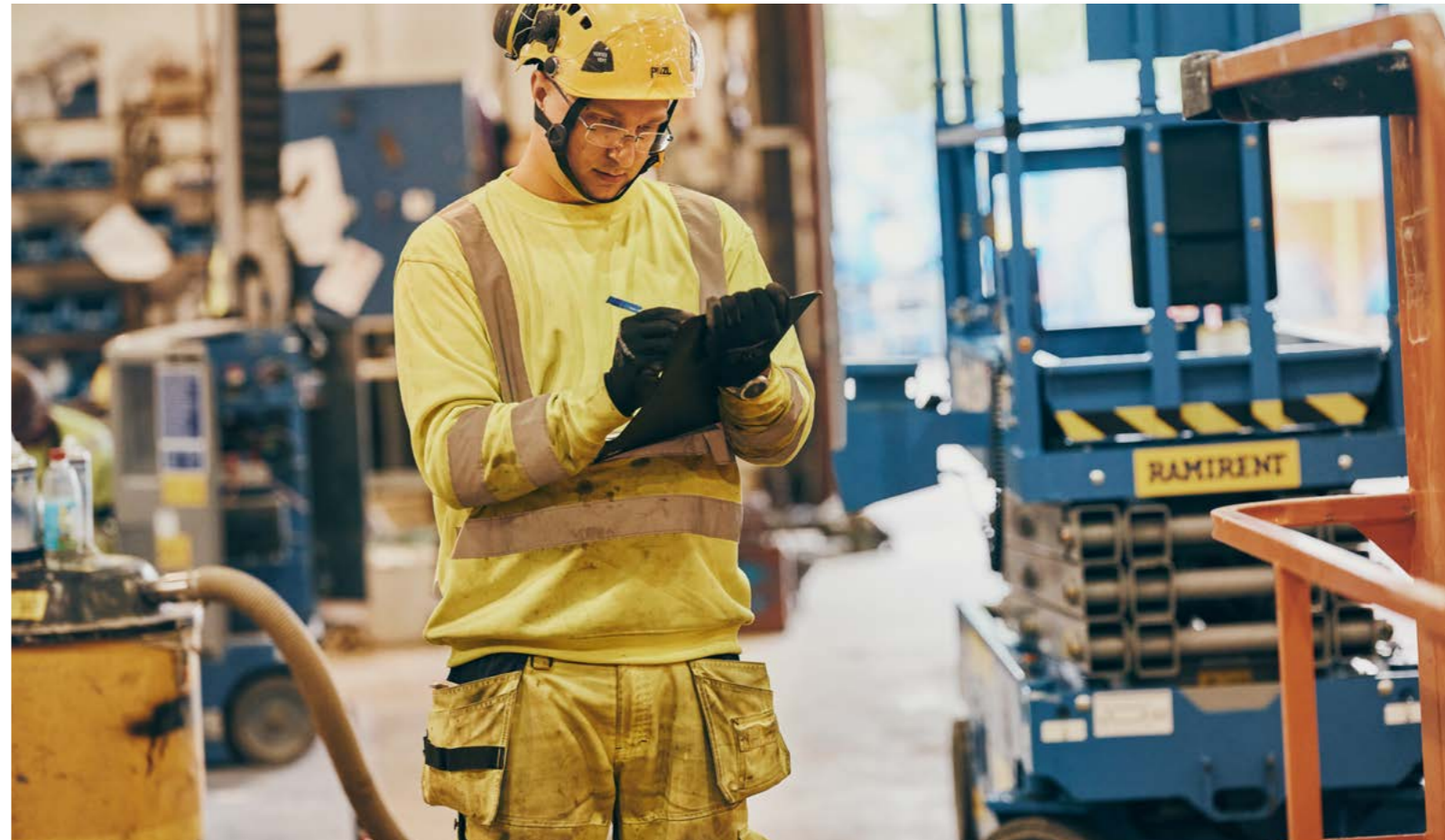
## Johtoryhmän palkkiot

Johtoryhmän palkkio koostuu peruspalkasta sekä vuosibonusesta, joka määräytyy konsernin vuosituloksen sekä asetettujen henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Työvaliokunta arvioi bonusen suuruuden ja hallitus vahvistaa mahdollisesti saavutettujen bonusien maksamisen. Vuosittainen maksimibonus voi olla enintään 50 % vuoden peruspalkasta. Johtoryhmän osakeomistus on esitelty sivuilla 132-133.

Johtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiön avainhenkilöille suunnatun pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän piiriin. Vuonna 2018 johtoryhmä sai pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin perustuen 10 426 Ramirentin osaketta (pois lukien toimitusjohtajan saamat osakkeet, joita koskevat tiedot on esitetty edellä), joiden lisäksi johtoryhmä sai käteisbonusen, jonka suuruus kattoi osakkeiden vastaanottamisesta johtoryhmän jäsenille syntyneiden verojen sekä muiden vastaavien kulujen määrän. Vuonna 2018 konsernin johtoryhmälle (pois lukien toimitusjohtaja) maksettu kokonaispalkkio, joka koostui kiinteistä palkoista, luontoiseduista sekä vuonna 2018 kertyneistä vuosibonusista, oli 2 828 308,23 euroa.

Käynnissä olevien pitkäaikaisten kannustinohjelmien kirjatut kokonaiskulut johtoryhmän jäsenten osalta olivat vuonna 2018 yhteensä 459 441 euroa.

Johtoryhmän jäsenten kanssa ei ole tehty varhaiseläketä koskevia erillisiä sopimuksia. Johtoryhmän jäsenen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos johtoryhmän jäsenen työsuhde päättyy ennen eläköitymistä, on työsuhteen päättymisestä maksettava korvaus enintään 6-12 kuukauden palkkaa vastaava määrä.



# Hallitus

## Kevin Appleton

S. 1960. B.A. Ison-Britannian kansalainen. Ramirentin hallituksen jäsen vuodesta 2012 alkaen. Arvioitu yhtiöstä sekä merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomaksi hallituksen jäseneksi.

### Aikaisempi työkokemus:

Travis Perkins Plc:n General Merchandising – osaston hallituksen puheenjohtaja; Lavendon Group Plc:n toimitusjohtaja; Constructor Dexionin toimitusjohtaja; FedEx Logistics / Caliber Logisticsin toimitusjohtaja & VP Europe; NFC Plc:n markkinointipäällikkö sekä sittemmin myynti- ja markkinointijohtaja.

### Keskeisimmät luottamustehtävät:

Yusen Logistics Ltd:n ja Horizon Platforms Ltd:n hallituksen puheenjohtaja, Arco Ltd:n hallituksen jäsen ja VJ Technology Holdings Ltd:n hallituksen puheenjohtaja.

### Ramirentin osakkeita:

31.12.2018: 6 430

## Ann Carlsson

S. 1966. Bachelor (henkilöstöhallinto). Ruotsin kansalainen. Hallituksen jäsen vuodesta 2017 alkaen. Arvioitu yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomaksi hallituksen jäseneksi.

Ann Carlsson on Apoteket AB:n (julk.) toimitusjohtaja.

### Aikaisempi työkokemus:

Useita johtotehtäviä ICA Sverige AB:ssa mukaan lukien SVP Store Sales Division, ICA Sverige AB.

### Keskeisimmät luottamustehtävät:

Ruotsin Elinkeinoelämän liiton (Svenskt Näringsliv), Ruotsin kaupan alan liiton (Svensk Handel) ja SNS-järjestön (Center for Business and Policy Studies) hallituksen jäsen.

### Ramirentin osakkeita:

31.12.2018: -

## Ulf Lundahl

### HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA

S. 1952. Master of Law ja Bachelor in Business Lundin yliopisto, Ruotsin kansalainen. Ramirentin hallituksen jäsen vuodesta 2014 alkaen. Ramirentin hallituksen puheenjohtaja vuodesta 2015. Ramirentin työvaliokunnan jäsen. Arvioitu yhtiöstä sekä merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomaksi hallituksen jäseneksi.

### Aikaisempi työkokemus:

EVP ja varapääjohtaja L E Lundbergföretagen AB, Danske Securitiesien toimitusjohtaja, Östgöta Enskilda Bankin toimitusjohtaja, Nokia Data Ruotsin toimitusjohtaja, Götöbankenin EVP ja Head of Consumer Banking sekä SIARin strategiakonsultti.

### Keskeisimmät luottamustehtävät:

Fidelio Capital AB:n, Handelsbanken Regional Bank Stockholmin ja Attendo AB:n hallituksen puheenjohtaja; Eitel AB:n, Holmen AB:n, Indutrade AB:n ja Nordstjernan Kredit AB:n hallituksen jäsen.

### Ramirentin osakkeita:

31.12.2018: 20 000

## Susanna Renlund

### HALLITUKSEN VARAPUHEENJOHTAJA

S. 1958. Maa- ja metsätaloustieteiden maisteri. Suomen kansalainen. Ramirentin hallituksen jäsen vuodesta 2006 alkaen. Ramirentin työvaliokunnan jäsen. Arvioitu yhtiöstä riippumattomaksi ja Oy Julius Tallberg Ab:n hallituksen varapuheenjohtajana merkittävästä osakkeenomistajasta riippuvaiseksi hallituksen jäseneksi.

### Aikaisempi työkokemus:

Helsingin Bioimmunoterapian Laitos Oy:n hallintopäällikkö. Yleisjohdon tehtävät useissa kiinteistöyhtiöissä sekä Helsingin Bioimmunoterapian Laitos Oy:n talousjohdossa.

### Keskeisimmät luottamustehtävät:

Julius Tallberg-Kiinteistöt Oyj:n hallituksen puheenjohtaja ja Oy Julius Tallberg Ab:n hallituksen varapuheenjohtaja.

### Ramirentin osakkeita:

31.12.2018: 10 000 (lähimpiin omistukset 12 207 229)

## Kaj-Gustaf Bergh

S. 1955. Dipl.ekonomi, oik. kand. Suomen kansalainen. Ramirentin hallituksen jäsen vuodesta 2004 alkaen. Arvioitu yhtiöstä riippumattomaksi, ja Oy Julius Tallberg Ab:n hallituksen puheenjohtajana merkittävästä osakkeenomistajasta riippuvaiseksi hallituksen jäseneksi.

### Aikaisempi työkokemus:

Föreningen Konstsamfundet R.F:n toimitusjohtaja; eri työtehtävät Pankkiiriliike Ane Gyllenberg Oy:ssä ja Skandinaviska Enskilda Bankenissa.

### Keskeisimmät luottamustehtävät:

Oy Julius Tallberg Ab:n hallituksen puheenjohtaja sekä Wärtsilä Oyj:n, Stockmann Oyj Ab:n ja JM Ab:n hallituksen jäsen.

### Ramirentin osakkeita:

31.12.2018: 37 000 (lähimpiin omistukset 12 211 229)

## Tobias Lönnevall

S. 1980. M.Sc. (Econ.), Ruotsin kansalainen. Ramirentin hallituksen jäsen vuodesta 2015 alkaen. Ramirentin työvaliokunnan jäsen. Arvioitu yhtiöstä riippumattomaksi ja Nordstjernan AB:n sijoitusjohtajana merkittävästä osakkeenomistajasta riippuvaiseksi hallituksen jäseneksi.

### Aikaisempi työkokemus:

virkaatekevä toimitusjohtaja NH Logistics (2010); talouspäällikkö Landic Property (2008–2009); johdon konsultti Accenture (2006–2008).

### Keskeisimmät luottamustehtävät:

Attendo Ab:n hallituksen jäsen.

### Ramirentin osakkeita:

31.12.2018: - (lähimpiin omistukset 21 863 716)



# Konsernin johtoryhmä

## Jonas Söderkvist 1

**JOHTAJA, KONSERNIN LIIKETOIMINNAN KEHITYS JA VÄLIAIKAINEN TALOUSJOHTAJA 9. LOKAKUUTA 2018 ALKAEN**

S. 1978, Ruotsin kansalainen, DI ja KTM.  
Työsuhde alkanut 2009.

**Aikaisempi työkokemus:** EVP, Ruotsi ja Tanska, Ramirent AB 2015–2018; talousjohtaja ja EVP, konserni-toiminnot, Ramirent Oyj 2009–2015; liiketoiminnan kehittäminen 2005–2006 Ramirent Oyj; sijoituspäällikkö, Nordstjernan Investment AB 2004–2009; ohjelmistokehittäminen, Saab Rosemount AB, 2003.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: 31 480

## Heiki Onton 2

**JOHTAJA, ITÄ-EUROOPPA**

S. 1978, Viron kansalainen, Ph.D. (Eng.).  
Työsuhde alkanut 2001.

**Aikaisempi työkokemus:** EVP, Ramirent Baltian maat ja Europe Central 2015–2018; SVP, Ramirent Baltic A/S 2013–2015; toimitusjohtaja, Ramirent Baltic AS 2012–2013; VP, Ramirent Baltic AS 2010–2012; myyntijohtaja, Ramirent AS 2008–2010; VP, Ramirent AS 2005–2008; suunnittelija ja tuotelinjapäällikkö Ramirent AS 2001–2005. Työkokemus ennen Ramirentiä: insinööri ETS Nord AS.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: 13 973

## Øyvind Emblem 3

**JOHTAJA, NORJA**

S. 1970, Norjan kansalainen, DI, MBA.  
Työsuhde alkanut 2015.

**Aikaisempi työkokemus:** SVP, Ramirent Norway huhtijoulukuu 2015. globaali myyntijohtaja, Spirits, Arcus Gruppen AS 2013–2015; toimitusjohtaja Michelin-konsernissa Michelin Beneluxissa 2009–2012; maajohtaja Michelin Koreassa 2007–2009; myyntipäällikkö Michelin Nordic AB 2004–2006; Management trainee ja tuotantopäällikkö ODIM Hitec 1998–2002 ja johdon konsultti McKinsey & Company'n Norjan toiminnoissa vuosina 1996–1998.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: 6 420

## Tapio Kolunsarka 4

**TOIMITUSJOHTAJA**

S. 1975, Suomen kansalainen, DI ja KTM.  
Työsuhde alkanut 2016.

**Aikaisempi työkokemus:** Executive Vice President UPM Raflatac 2013–2016; Senior Vice President UPM Raflatac EMEA 2011–2013; Senior Vice President UPM Raflatac Europe 2008–2011; useita johtavia tehtäviä UPM Raflatacissa Suomessa ja Yhdysvalloissa 2002–2008; ennen UPM:ää hän työskenteli konsulttina McKinsey & Companyssa.

Rettig ICC:n hallituksen jäsen.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: 50 000

## Mikael Kämpe 5

**JOHTAJA, SUOMI**

S. 1968, Suomen kansalainen, insinööri.  
Työsuhde alkanut 2004.

**Aikaisempi työkokemus:** SVP Ramirent Europe Central 2013–2016; johtaja, konsernin kalustohallinta, Ramirent Oyj 2009–2013; ostopäällikkö Ramirent Oyj 2008–2009 ja Ramirent Europe Oy 2005–2008; ostopäällikkö Ramirent AB 2004–2005; tuote- ja ostopäällikkö Altima AB 2002–2004; ostaja NCC AB 1999–2001 ja NCC Finland Oy 1996–1999.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: 19 316

## Ulrika Dunker 7

**JOHTAJA, HENKILÖSTÖHALLINTO JA HSEQ**

S. 1975, Ruotsin kansalainen, B. (Ed.).  
Työsuhde alkanut 2017.

**Aikaisempi työkokemus:** henkilöstöjohtaja Kungliga Operan AB 2016–2017; VP Human Resources, Sandvik Construction 2013–2016 ja Sandvik Venture 2014–2016; HR Manager, Sandvik IT 2012–2013; Human Resources Advisor, Sandvik Materials Technology 2010–2011; Team Manager, Sandvik IT Services AB 2009–2010; Staffing Manager, AB Sandvik Systems Development 2007–2009.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: -

## Erik Bengtsson 6

**JOHTAJA, RUOTSI JA TANSKA SEKÄ KONSERNIN KALUSTO JA HANKINTA**

S. 1969, Ruotsin kansalainen, DI.  
Työsuhde alkanut syyskuu 2018.

**Aikaisempi työkokemus:** Pricisen perustaja 2017–2018; toimitusjohtaja, Centro kakel och klinker AB, 2016–2016; useita johtotehtäviä Cramo-konsernissa vuosina 2005–2015; myyntipäällikkö, Toyota Material Handling (BT Svenska) 2001–2005; tuotantoinisinööri ja kenttämyynti, Parker Hannifin 1995–2001.

**Ramirentin osakkeita:**  
31.12.2018: -

**RAMIRENT** on johtava palveluyritys, joka vuokraa koneita rakentamiseen ja teollisuuden käyttöön. Autamme asiakkaitamme työskentelemään turvallisesti ja tehokkaasti vuokraamalla juuri heille sopivia koneita sekä palvelemalla sujuvasti ja positiivisella asenteella. Ramirentissä on 2 905 työntekijää ja 294 konevuokraamoja 10 Pohjois- ja Itä-Euroopan maassa. Vuonna 2018 Ramirent-konsernin liikevaihto oli 712 miljoonaa euroa. Ramirent on noteerattu Nasdaq Helsingissä (RAMI). **Ramirent - Gear Up. Konevuokraamo palveluksessasi**

#### Konsernin pääkonttori

Ramirent Oyj  
Tapulikaupungintie 37  
PL 31, 00751 Helsinki  
Puh. 020 750 200  
communications@ramirent.com

[www.ramirent.com](http://www.ramirent.com)

**Konevuokraamo palveluksessasi**