



Metso

2023

**PALKITSEMIS-
RAPORTTI**



Metson vuosikertomus 2023 koostuu viidestä osiosta:

LIIKETOIMINTAKATSAUS



Strategia, arvonluonti ja vastuullisuus

TALOUDELLINEN KATSAUS



Hallituksen toimintakertomus, tilinpäätös ja sijoittajajietoa

GRI-LIITE



Ulkoisesti varmennetut vastuullisuustiedot GRI-standardien mukaisesti

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ



Hallinnointi, sisäinen valvonta ja riskienhallintajärjestelmät

PALKITSEMISRAPORTTI



Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti

METSON KANAVAT

- > [metso.com](https://www.metso.com)
- > x.com/MetsoOfficial
- > facebook.com/MetsoOfficial
- > youtube.com/@MetsoOfficial
- > instagram.com/metsoofficial

Kaikki vuosikertomuksen osiot ovat saatavilla sekä suomeksi että englanniksi ja ne ovat ladattavissa vuosikertomussivustollamme osoitteessa metso.com/fi/vuosikertomus.

Tässä vuosikertomuksessa sovelletaan integroidun raportin elementtejä.



Yhdessä luomme
positiivista muutosta

Tämä on palkitsemisraportti, joka kattaa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen.

- Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta 4
- Johdanto 5
- Yhteenveto palkitsemispolitiikasta 7
- Hallituksen palkitseminen 8
- Toimitusjohtajan palkitseminen 9
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 10
- Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät 11



Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvät osakkeenomistajat,

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puolesta minulla on ilo esittää Metson palkitsemisraportti vuodelle 2023. Järjestyksessään neljäs nykymuotoinen hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti on valmisteltu Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Suomen 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Tämän raportin lisäksi, Metson palkitsemispolitiikka tuodaan neuvoo-antavaan äänestykseen seuraavassa yhtiökokouksessa. Aiempina vuosina olemme saanut osakkeenomistajien kannatuksen neuvoo-antavissa äänestyksissä.

Metson kannattavuuden ja myynnin kehitys vuonna 2023 oli hyvää. Työntekijämme ympäri maailmaa yhdessä toimitusjohtaja Pekka Vauramon ja hänen johtoryhmänsä kanssa toteuttivat onnistuneesti strategiaa, luoden lisää arvoa asiakkaille ja osakkeenomistajille.

Olen iloinen, että Planet Positive tuoteperheemme, joka on tapamme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän vastuullisuustavoitteensa, osuus Metson kokonaismyynnistä on noussut 27% ja samaan aikaan Metson oikaistu EBITA-marginaali nousi 16,5%:iin myynnistä. 27.10.2023 hallitus päätti päivittää konsernin oikaistun EBITA-marginaalin; tavoitetaso on yli 17 prosenttia syklin yli (aiempi tavoite oli yli 15% syklin yli). Metso on onnistuneesti vahvistanut tulostaan ja kannattavuuttaan vuoden 2020 yhdistymisestä lähtien ja uskomme, että meillä on mahdollisuus parantaa taloudellista tulosta myös jatkossa.

Metson palkitsemispolitiikka tuodaan seuraavaan yhtiökokoukseen neuvoo-antavaan äänestykseen. Palkitsemispolitiikka määrittää struktuurin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen ja näkemyksemme mukaan nykyinen politiikka toimii hyvin tarkoituksessaan luoden puitteet palkitsemispäätöksiä ohjaaville käytänteille eikä yhtiö ehdota merkittäviä muutoksia politiikkaan.

Toimitusjohtaja Pekka Vauramon palkitseminen on hyvin linjassa Metson palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan suosituksen mukaisesti hallitus arvioi toimitusjohtajan palkitsemista vuosittain sekä asettaa ja arvioi tavoitteet kannustinpalkkioille. Vuonna 2023 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinpalkkio vuoden 2022 tuloksen perusteella sekä osakemaksu 2020–2022 ansaintajaksolta. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustui Metson suoriutumiseen vuonna 2022, jolloin myynti kasvoi 25 prosenttia ja oikaistu EBITA kasvoi 34 prosenttia. Pitkän aikavälin kannustinpalkkion ansaintajaksolla 2020–2022 Metson osakekurssi nousi 94 prosenttia ja saimme valmiiksi yhdistymisen sekä synergiaprojektin vuoden 2021 loppuun mennessä, lähes vuoden aikataulua edellä.



Palkitsemispolitiikka tuodaan neuvoo-antavaan äänestykseen seuraavassa yhtiökokouksessa.



Metso varmistaa jatkossakin, että palkitsemiskäytäntömme ovat läpinäkyviä, palkkatasa-arvoon tähtääviä, linkitettyä työntekijän ja yrityksen suoriutumiseen ja että palkitsemistasot ovat linjassa markkinakäytännön kanssa. Palkitsemisraportti yhdessä palkitsemispolitiikan kanssa luovat struktuurin ja käytänteet, joita Metso hyödyntää palkitsemispäätöksissä. Tämä raportti esittää hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2023. Toivotan palautteen tervetulleeksi 2023 palkitsemisraportista ja palkitsemispolitiikasta.

Reima Rytsölä
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



Johdanto

Metson hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta on valmistellut tämän raportin EU:n osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutospäätöksen ja Suomen 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Raportointi ja palkitsemiskäytänteet perustuvat Metson palkitsemispolitiikkaan. Palkitsemisraportti ja palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2024 yhtiökokouksessa ja äänestystulos on neuvoa-antava.

Metson palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi voimassa olevan palkitsemispolitiikan soveltuvuuden vallitsevaan markkinakäytäntöön, yrityksen strategiaan ja pitkäaikaisiin tavoitteisiin. Poliittika on voimassa neljä vuotta hyväksymisestä ja seuraavan kerran poliittika tuodaan neuvoa-antavaan äänestykseen vuoden 2024 yhtiökokouksessa.

Palkitsemisraportissa kuvataan vuoden 2023 aikana tapahtuneiden maksujen perusteet sekä raportoidaan miten palkitseminen suhteutuu yrityksen suoriutumiseen ja strategiaan. Vuoden 2022 palkitsemisraportti esitettiin Metson yhtiökokouksessa 3.5.2023 jossa se sai tuen osakkeenomistajien neuvoa-antavassa äänestyksessä. Näin ollen Metso on säilyttänyt saman rakenteen jolla raportoimme hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot sekä niihin liittyvät käytänteet.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2023 sisälsi rooliin perustuvan kiinteän vuosipalkkion sekä erillisen kokouspalkkion. Kiinteä vuosipalkkio maksettiin osittain Metson osakkeina ja osittain rahana.

Toimitusjohtajalle määritellyt lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet vuodelle 2023 perustuivat yhtiön tärkeimpiin suorituskykymittareihin sekä vastuullisuustavoitteisiin. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet vuodelle 2023 olivat oikaistu EBITA, myynti, asiakastyytyväisyys (NPS) sekä muut strategiset tavoitteet. Vuonna 2023 alkaneessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä (PSP 2023–2025) tavoitteina käytettiin absoluuttista Metson osakkeen kokonaistuoton kehitystä (TSR), oikaistua osakekohtaista tulosta (EPS) ja Planet Positive -tuoteperheen myynnin kasvua (ESG). Jatkamme samoilla tavoitteilla myös 2024 alkavassa PSP 2024–2026 ohjelmassa. ESG tavoite tukee Metson sitoutumista 1,5 asteen ilmastotavoitteeseen Pariisin sopimuksen mukaisesti.





Palkitseminen ja yhtiön tulos

Palkitsemisen tavoite Metsossa on luoda selkeä yhteys yhtiön tuloksen ja maksetun kannustinpalkkion välillä. Tämä saavutetaan hyödyntämällä tärkeimpiä suorituskykymittareita ja varmistamalla, että tavoitteet ovat asetettu siten, että ne tukevat yrityksen strategian ja taloudellisten päämäärien saavuttamista. Tärkeimmät operaatioiden onnistumista arvioivat mittarit Metsossa ovat myynti, oikaistu EBITA ja saadut tilaukset. Nämä mittarit yhtiö myös raportoi osana kvartaali- ja tilinpäätöstietojaan. Vuodesta 2020 lähtien olemme nähneet vahvaa edistystä, etenkin myynnin ja oikaistun EBITAn osalta: myynti on kasvanut 38 prosenttia raportoidun neljän vuoden aikana ja oikaistu EBITA on kasvanut 98 prosenttia.

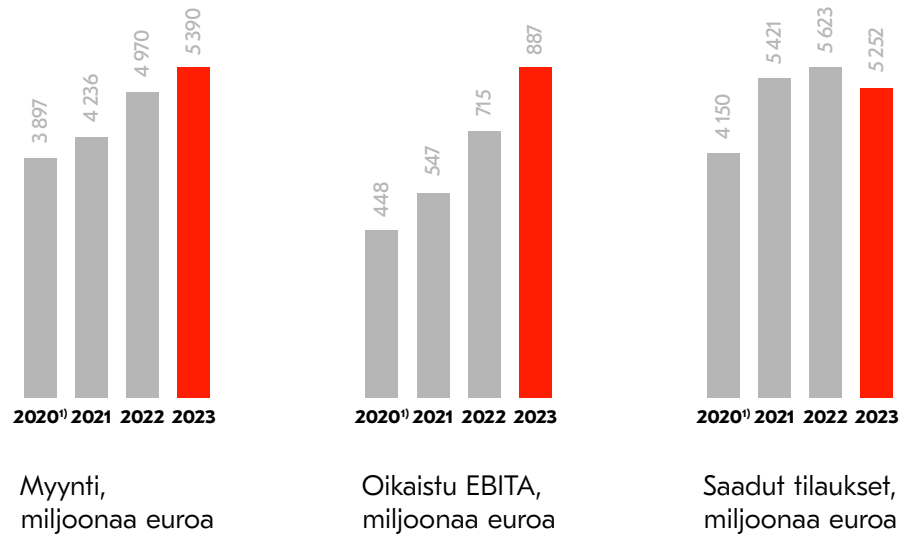
Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen ja arvion pohjalta. Palkitsemispolitiikka ohjaa näitä palkitsemispäätöksiä. Toimitusjohtajalle 2023 maksetut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksut perustuvat vuoden 2022 suoriutumiseen. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää vuosipalkan, luontoisedut, lisäeläkkeen, sekä arviointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

Keskimääräinen palkitseminen (tuhatta euroa)	2023	2022	2021	2020 ¹⁾
Hallituksen jäsenet	88	106	81	100
Toimitusjohtaja	4 728	4 368	2 749	956
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys Suomessa ¹⁾	80	81	83	78
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys maailmanlaajuisesti ²⁾	59	58	54	57

¹⁾ Keskimääräisen palkitsemisen vertailuluvut on tehty havainnollistamaan vuotta 2020 yhtiörakenteeseen pohjautuen siten, että raportointikuukaudet tammikuusta kesäkuuhun (6) koskevat Outotec Oyj:tä ja kuukaudet heinäkuusta joulukuuhun (6) koskevat Metso Outotec Oyj:tä.

²⁾ Keskimääräisen työntekijän henkilöstökulut ilman työsuhteen muita sivukuluja jaettuna keskimääräisellä työntekijöiden määrällä vertailujakson ajalta.

Suorituskykymittarit Metsossa



2023 ja 2022 tulokset ovat vertailukelpoisia. Vuosien 2020 ja 2021 lukuja ei ole päivitetty.

¹⁾ 1.7.–31.12.2020 luvut IFRS:n mukaan, 1.1.–30.6.2020 havainnollistavia yhdisteltyjä lukuja



Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta

Palkitsemispolitiikka otettiin käyttöön vuoden 2020 yhtiökokouksessa ja se luo kehyksen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiseen. Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous nimitystoimikunnan esityksen perusteella ja toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Näkemyksemme

mukaan nykyinen palkitsemispolitiikka toimii hyvin luoden puitteet käytänteille jotka ohjaavat toimitusjohtajan palkitsemista eikä yhtiö ehdota merkittäviä muutoksia politiikkaan. Vuoden 2024 yhtiökokouksessa neuvoa-antavaan äänestykseen tuotava palkitsemispolitiikka on päivitetty visuaalisesti ja se sisältää samat palkitsemisen elementit ja määritykset kuin aikaisemminkin.

Toimitusjohtajan tärkeimmät palkitsemisen osa-alueet palkitsemispolitiikassa:

Palkitsemisen elementti

Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan

Kuvaus

Kiinteä palkka

Rekrytoida avainhenkilö ja pitää heidät yhtiössä

Kiinteä palkka tarkistetaan tyypillisesti vuosittain.

Hallitus voi harkita useita tekijöitä päättäessään kiinteään palkkaan tehtävistä muutoksista. Näitä tekijöitä voivat olla muun muassa Yhtiön työntekijöiden globaali palkankorotustaso, ulkoisten markkinoiden vertailutiedot, liiketoiminnan kehitys, roolin laajuus ja yksilön suoritus.

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Palkita ja kannustaa yhtiön tuloksen saavuttamiseksi

Hallitus määrittää tulosmittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet vuosittain varmistaakseen, että ne tukevat Yhtiön vuosittaisen liiketoimintasuunnitelman toimeenpanoa. Ne voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaan, ja sisältävät tyypillisesti konsernin taloudelliset tulosmittarit (esimerkiksi kannattavuus ja kasvu) sekä ei-taloudelliset mittarit (esimerkiksi tärkeimmät operatiiviset, strategiset, ympäristöön liittyvät, sosiaaliset, hallinnolliset ja muut kestävyteen liittyvät mittarit).

Vuoden päätyttyä hallitus arvioi toteuman ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, jotta se voi päättää palkkion maksutason.

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Sitouttaa yhtiön tavoitteisiin ja tarjota kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkkio-ohjelma

Hallitus määrittää tulosmittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet kullekin vuosittain alkavalle ohjelmalle varmistaakseen, että ne tukevat Yhtiön pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa.

Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi toteuman ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, jotta se voi päättää palkkion maksutason.

Eläke

Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen eläke-etu

Toimitusjohtajan on mahdollista osallistua eläkeohjelmiin.

Muut etuudet

Tarjota kilpailukykyiset etuudet

Tarjottavien etuuksien taso on asianmukainen ja markkinakäytäntöjen mukainen, ja se voi muuttua vuosittain. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin, työsuhdeauto, sairausvakuutus, yksityinen onnettomuus-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, liikematkavakuutus sekä johtajien ja toimihenkilöiden vastuuvakuutus.

Toimitusjohtajalla on milloin tahansa oikeus osallistua palkitsemisohjelmiin, joita tarjotaan.

Osakeomistusta koskeva suositus

Toimitusjohtajan on omistettava Yhtiön osakkeita joko säilyttämällä pitkän aikavälin kannustinpalkkioina ansaitsemansa osakkeet tai hankkimalla osakkeita sen mukaan, mitä hallitus oman harkintansa mukaan päättää.



Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan seuraavaan yhtiökokoukseen saakka. Hallituksen palkitsemistasot kaudelle 2023–2024 hyväksyttiin vuoden 2023 yhtiökokouksessa. Hallituksen palkkio koostui kiinteästä vuosipalkkiosta, joka perustui jäsenen rooliin hallituksessa (esim. puheenjohtaja tai valiokunnan jäsen) ja erillisestä kokouspalkkiosta. Osa kiinteästä palkkiosta käytetään Metson osakkeiden ostamiseen hallituksen jäsenen puolesta ja osa korvataan rahana. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan yhtiön kannustinjärjestelmiin.

2023 yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen palkkioista (euroissa)

	2023
Puheenjohtaja	164 000
Varapuheenjohtaja	85 000
Muut jäsenet	69 000
Lisäpalkkiot	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	24 500
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	10 500
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	12 650
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsenet	5 250
Kokouspalkkiot (sisältäen valiokuntien kokoukset)	
Kokous johon osallistuminen vaatii matkustamista Pohjoismaiden sisällä	900
Kokous johon osallistuminen vaatii matkustamista mantereen sisällä	1 800
Kokous johon osallistuminen vaatii matkustamista mantereiden välillä	3 000
Kokous johon osallistutaan etänä	900

Vuosipalkkion saannin edellytyksenä hallituksen jäsenen tulee suoraan yhtiökokouksen päätökseen perustuen hankkia 20 tai 40 prosentilla kiinteästä vuosipalkkiostaan Metso Oyj:n osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan. Hankinta toteutettiin kahden viikon kuluessa 2023 yhtiökokouksesta.

Lisätietoja hallituksen ja komitean jäsenyyksistä ja kokouksiin osallistumisesta löytyy Metson hallinnointiraportista.

Metson hallituksen palkitseminen 2023 (euroissa)

Jäsen	Vuosipalkkio ¹⁾	Hankittujen osakkeiden määrä ²⁾	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Kari Stadigh, Puheenjohtaja	169 250	6 346	15 300	184 550
Klaus Cawén, Varapuheenjohtaja	95 500	3 581	13 500	109 000
Brian Beamish	74 250	1 392	15 300	89 550
Christer Gardell ³⁾			3 600	3 600
Terhi Koipijärvi	79 500	2 981	13 500	93 000
Antti Mäkinen ³⁾			3 600	3 600
Niko Pakalén ⁴⁾	74 250	1 392	8 100	82 350
Ian W. Pearce	79 500	2 981	25 200	104 700
Reima Rytsölä ⁴⁾	81 650	3 061	9 000	90 650
Emanuela Speranza	79 500	1 490	16 200	95 700
Arja Talma	93 500	3 506	13 500	107 000
Yhteensä	826 900	26 730	136 800	963 700

¹⁾ Vuosipalkkio maksettu osittain rahana, osittain osakkeina.

²⁾ Osalla vuosipalkkiosta hankittiin Metson osakkeita hallituksen jäsenen puolesta

³⁾ Hallituksen jäsen 3.5.2023 saakka

⁴⁾ Hallituksen jäsen 3.5.2023 lähtien



Toimitusjohtajan palkitseminen

Metson hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Käytettävissä olevat palkitsemisen osa-alueet on määritelty yhtiön palkitsemispolitiikassa ja linjassa markkinakäytännön kanssa. Vuoden 2023 aikana Metso ei käyttänyt oikeuksia takaisinperiä tai perua jo maksettuja tai maksamattomia palkkiota.

Vuonna 2023 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinpalkkio vuoden 2022 tuloksen perusteella sekä osakemaksu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2020–2022 ansaintajaksolta (PSP 2020–2022). Lisäeläkemaksut vuodelta 2023 olivat 25 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkkasta.

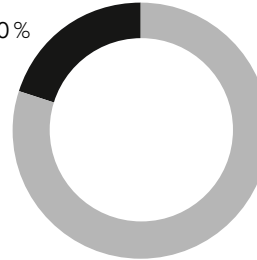
Vuoden 2023 aikana kannustinjärjestelmistä maksetut palkkiot ovat hyvin linjassa vuoden 2022 tuloksen ja Metson kasvun kanssa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio perustui useaan tavoitteeseen sisältäen yhtiön suoritumista mittaavia sekä strategisia tavoitteita. PSP 2020–2022 ansaintajakson tavoitteet perustuivat osakekurssin kehittymiseen sekä synergiatavoitteiden saavuttamiseen.

Toimitusjohtajan palkkio vuonna 2023 (euroissa)

Pekka Vauramo	2023
Kiinteä palkka (sisältäen tavanomaiset luontoisedut)	900 885
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (2022 suorituminen)	773 107
Osakepalkkiomaksu (PSP 2020–2022)	2 829 126
Lisäeläke	224 425
Yhteensä	4 727 543

Toimitusjohtajan kiinteä ja muuttuva palkanosa 2023

Kiinteä osa 20 %



Muuttuva osa 80 %

Muuttuva palkanosa sisältää lyhyen- ja pitkäaikavälin kannustinpalkkiomaksut (ei sisällä lisäeläkemaksuja)



- Toimitusjohtajan palkitsemisen osa-alueet on määritelty yhtiön palkitsemispolitiikassa ja linjassa markkinakäytännön kanssa.



Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Hallitus päättää toimitusjohtajan osallistumisesta ja ehdoista yrityksen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään (STI). Hallitus asettaa ja arvioi vuosittain järjestelmässä käytettävät tavoitteet toimitusjohtajalle. Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksimiansainta voi olla 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelta 2022 (maksetaan 2023)

Vuonna 2023 maksettu kannustinjärjestelmä perustuu tavoitteiden saavuttamiseen vuodelta 2022. Hallitus määritteli toimitusjohtajan maksimiansainnaksi 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Perustuen tavoitteiden saavuttamiseen, hallitus vahvisti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkion suuruudeksi 90 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2022, Metson saadut tilaukset ylittivät 6 miljardia euroa, myynti kasvoi 25 prosenttia ja oikaistu EBITA kasvoi 34 prosenttia (tilinpäätöstiedote 17.2.2023). Palkkio maksettiin huhtikuussa 2023 yhtiön käytännön mukaisesti.

2022 tavoitteet	Painoarvo	Tulos ¹⁾
Metso Oikaistu EBITA	40 %	200 %
Metso Myynti	30 %	200 %
Myynti- ja hallinnollisten kulujen suhde liikevaihtoon	15 %	183 %
Strategiset tavoitteet	15 %	50 %

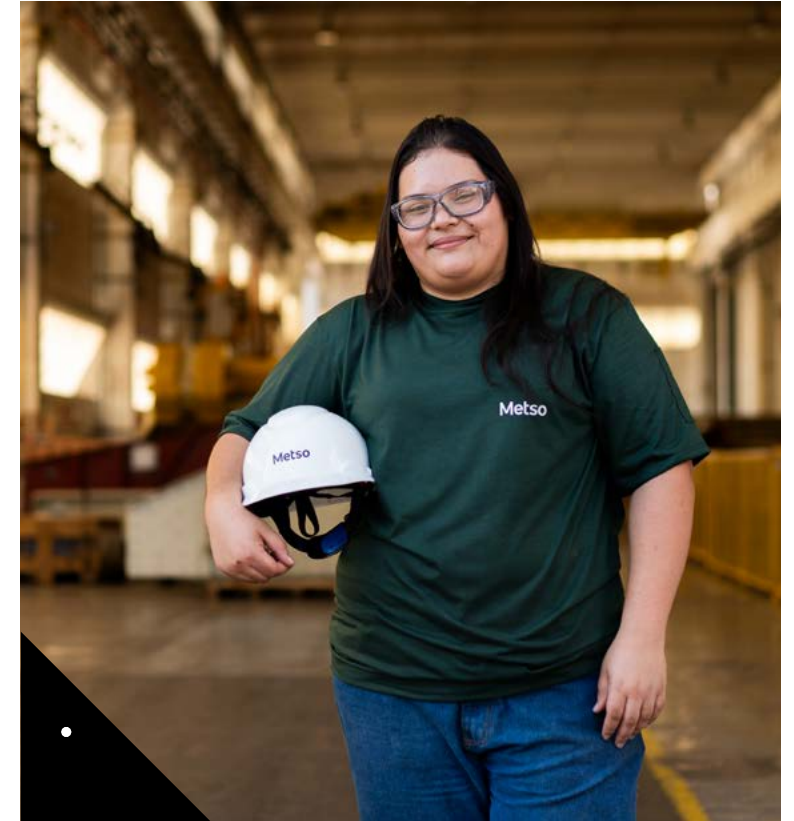
¹⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelta 2023 (maksetaan 2024)

Vuonna 2024 maksettavaksi tuleva kannustinjärjestelmän maksu perustuu tavoitteiden saavuttamiseen vuodelta 2023. Hallitus määritteli toimitusjohtajan maksimiansainnaksi 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Perustuen tavoitteiden saavuttamiseen, hallitus vahvisti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkion suuruudeksi 90 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2023 yhtiön oikaistu EBITA kasvoi 24 prosenttia ja kannattavuuden lisäksi myös myynti kasvoi 8 prosenttia. Palkkio maksetaan huhtikuussa 2024 yhtiön käytännön mukaisesti.

2023 tavoitteet	Painoarvo	Tulos ¹⁾
Metso Oikaistu EBITA	40 %	200 %
Metso Myynti	30 %	200 %
Metso Asiakastytyväisyys (NPS)	10 %	200 %
Strategiset tavoitteet	20 %	75 %

¹⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %



Kannustinjärjestelmistä tehdyt palkkiomaksut vuonna 2023 ovat hyvin linjassa Metson 2022 tuloksen ja kasvun kanssa.



Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Hallitus päättää ja toteuttaa Metson pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (LTI) ja niiden ansaintamahdollisuudet toimitusjohtajalle järjestelmän ehtojen sekä yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti. Näiden järjestelmien tavoitteena on sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä mahdollistaa yrityksen pitkän aikavälin suoriutuminen. Palkitsemispolitiikan mukaisesti, pitkän aikavälin kannustimen enimmäismäärä on 200 % kiinteästä vuosipalkasta ohjelman alkaessa. Toimitusjohtajan LTI palkkio on rajattu maksuhetkellä 350 % vuosipalkasta.

Yhtiö soveltaa osakeomistussuosituksia toimitusjohtajaan. Suosituksen mukaan toimitusjohtajan tulee pitää omistuksessaan vähintään 50 prosenttia suoritusperusteisista osakepalkkiojärjestelmistä (PSP) saamistaan palkkio-osakkeista (laskettuna asiaankuuluvan ennakonpidätyksen vähentämisen jälkeen saadusta netto-osakemäärästä), kunnes jäsenen osakeomistus vastaa hänen vuotuisen kiinteän bruttopalkkansa määrää.

Metson pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet mittaavat ja palkitsevat osakekurssin kehityksestä, kannattavuudesta ja vastuullisuudesta (ESG). Yhtiö jatkaa ESG (ympäristö, yhteiskuntavastuu ja hallintotapa) tavoitteiden käyttämistä myös uusissa LTI ohjelmissa. PSP 2024–2026 ohjelma on jo kolmas ansaintajakso kun jatkoimme yrityksen Planet Positive -tuotteiden myynnin kasvun tavoitteellistamista. Lisää tietoa Planet Positive -tuotteista ja sen kriteeristöistä on saatavilla **Metson verkkosivuilla**.

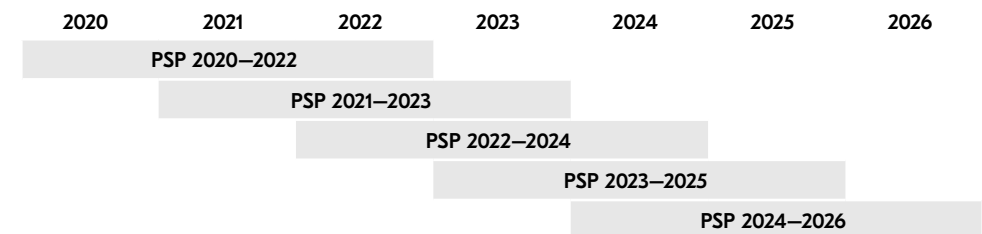
ESG tavoitteet ohjaavat yhtiön toimintaa kohti laajempaa ja vastuullisempaa tuote- ja palvelutarjoamaa asiakkaillemme ja varmistaa, että Planet Positive -tuoteperheen osuus myynnistämme kasvaa vuosittain. Planet Positive -tuotteiden kasvutavoite on korkea, minimitasolla +3 prosenttiyksikköä korkeampi kasvu suhteessa konsernin myynnin kasvuun. PSP 2021–2023 ohjelmassa ESG mittarina oli toiminnan CO₂-päästöjen vähentäminen jonka minimitaso oli 24 prosentin vähennys 2019 vertailuvuoteen verrattuna.

Toimitusjohtaja Pekka Vauramo on oikeutettu osallistumaan Metson suoritusperusteisiin osakepalkkiojärjestelmiin (PSP) ansaintajaksoille 2021–2023, 2022–2024, 2023–2025 ja 2024–2026. PSP 2020–2022 maksettiin maaliskuussa 2023 perustuen osakekurssin kehitykseen sekä yhdistymiseen liittyvän synergiatavoitteiden saavuttamiseen.

Ohjelma	Maksuvuosi	Suoritusavoite	Painoarvo	Tulos ²⁾
PSP 2020–2022	2023	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	200 %
		Synergiatavoitteiden saavuttaminen	50 %	175 %
PSP 2021–2023	2024	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	
		Osakekohtainen tulos (EPS) ¹⁾	40 %	
		ESG: CO ₂ e päästöjen väheneminen	10 %	
PSP 2022–2024	2025	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
		Osakekohtainen tulos (EPS) ¹⁾	40 %	
		ESG: Planet Positive myynnin kehitys	20 %	
PSP 2023–2025	2026	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
		Osakekohtainen tulos (EPS) ¹⁾	40 %	
		ESG: Planet Positive myynnin kehitys	20 %	
PSP 2024–2026	2027	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
		Osakekohtainen tulos (EPS) ¹⁾	40 %	
		ESG: Planet Positive myynnin kehitys	20 %	

¹⁾ Oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)

²⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %





Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022

1.7.2020 Metso julkisti uuden suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP 2020–2022) aloittamisesta. Osakepalkkion maksu tapahtui 15.3.2023. Ohjelman tavoitteet olivat yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehitys sekä yhdistymiseen liittyvän synergiatavoitteiden saavuttaminen. Ansaintajaksolla 1.7.2020–31.12.2022 Metson osakekurssi nousi 94 prosenttia (4,95 eurosta 9,61 euroon) ja osinkoa maksettiin 44 senttiä osakkeelta. Tilinpäätöksessään 10.2.2022 Metso julkisti että yhdistymis- ja synergiaprojekti saatiin päätökseen kyseisen vuoden lopuksi, lähes vuoden aikataulua edellä.

Ohjelman kokonaissuoriutuminen oli 93,8 prosenttia maksimista. Toimitusjohtajalle maksettiin nettomääränä 129 876 Metson osaketta 15.3.2023 ohjelman ehtojen mukaisesti.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023

Ansaintajakso 2021–2023 PSP-ohjelmassa alkoi vuonna 2021 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2024 edellyttäen, että hallituksen asettamat tavoitteet ohjelmalle saavutetaan.

Toimitusjohtaja voi ansaita maksimissaan 280 700 brutto-osaketta (tavoite 50 prosenttia maksimista) perustuen kolmeen ansaintakriteeriin sisältäen yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehityksen, osakekohtaisen tuoton sekä ESG-mittarin joka palkitsee yrityksen CO₂e päästöjen vähenemisestä. ESG-mittari tukee Metson sitoutumista 1,5 asteen ilmastotavoitteeseen.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024

Ansaintajakso 2022–2024 PSP-ohjelmassa alkoi vuonna 2022 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2025, edellyttäen että hallituksen ohjelmalle asettamat tavoitteet saavutetaan.

Toimitusjohtaja voi maksimissaan ansaita 177 000 brutto-osaketta (tavoite 50 prosenttia maksimista) perustuen kolmeen ansaintakriteeriin. Tavoitteet ovat yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehitys, osakekohtainen tuotto sekä kestävään kehitykseen liittyvä tavoite, jolla mitataan yrityksen Planet Positive -tuotteiden myynnin kasvua. Metson Planet Positive -tuotevalikoima kattaa ne tuotteet ja teknologiat, joilla on merkittävin vaikutus yhtiön asiakkaiden tavoitteisiin, jotka liittyvät päästöjen vähentämiseen tai energia- ja vesitehokkuuden parantamiseen.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025

Ansaintajakso 2023–2025 PSP-ohjelmassa alkoi vuonna 2023 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2026, edellyttäen että hallituksen ohjelmalle asettamat tavoitteet saavutetaan.

Toimitusjohtaja voi maksimissaan ansaita 215 000 brutto-osaketta (tavoite 50 prosenttia maksimista) perustuen kolmeen ansaintakriteeriin. Tavoitteet ovat yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehitys, osakekohtainen tuotto sekä kestävään kehitykseen liittyvä tavoite, jolla mitataan yrityksen Planet Positive -tuotteiden myynnin kasvua.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026

Ansaintajakso 2024–2026 PSP-ohjelmassa alkoi vuonna 2024 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2027, edellyttäen että hallituksen ohjelmalle asettamat tavoitteet saavutetaan.

Toimitusjohtaja voi maksimissaan ansaita 205 000 brutto-osaketta (tavoite 50 prosenttia maksimista) perustuen kolmeen ansaintakriteeriin. Tavoitteet ovat yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehitys, osakekohtainen tuotto sekä kestävään kehitykseen liittyvä tavoite, jolla mitataan yrityksen Planet Positive -tuotteiden myynnin kasvua.

Metso Oyj

Postiosoite
Metso Oyj, PL 1000, 02231 Espoo

Vierailuosoite
Metso Oyj, Rauhalanpuisto 9, 02230, Espoo.

Puhelin
020 484 100

© 2024 Metso Oyj. Kaikki oikeudet pidätetään.