



Metso

2024

PALKITSEMISRAPORTTI

Metson vuosi- kertomus 2024 koostuu neljästä osiosta.

METSON KANAVAT

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



Liiketoimintakatsaus

Metso lyhyesti ja strategiamme



Taloudellinen katsaus

Hallituksen toimintakertomus sisältäen ulkoisesti varmennetun kestävyysraportin, tilinpäätös ja sijoittajatietoa



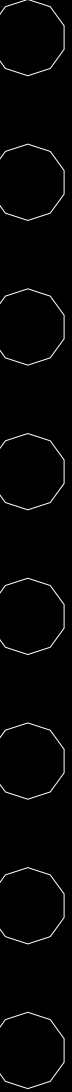
Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

Hallinnointi, sisäinen valvonta ja riskienhallintajärjestelmät



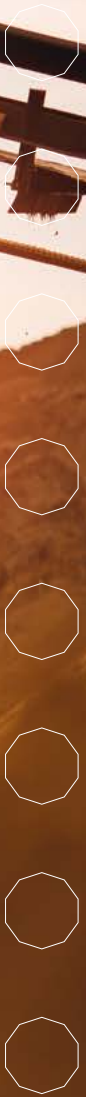
Palkitsemisraportti

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti



**Tämä on palkitsemisraportti,
joka kattaa hallituksen ja
toimitusjohtajan palkitsemisen.**

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



Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta



Sami Takaluoma
aloitti
toimitusjohtajana
1. 11. 2024.

Hyvät osakkeenomistajat,

minulla on ilo esitellä Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puolesta Metson palkitsemisraportti vuodelle 2024. Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen antaman Suomen 2025 hallinnointikoodin mukaisesti ja kuvastaa sitoutumistamme läpinäkyvyyteen sekä varmistaa, että palkitsemiskäytäntömme ovat linjassa Metson strategian ja arvojen kanssa. Tässä raportissa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemistiedot vuodelta 2024.

Kulunut vuosi merkitsi muutosta, sillä Pekka Vauramo jäi eläkkeelle toimitusjohtajan tehtävästään aikaisemmin ilmoitetun mukaisesti. Hallitus on vastannut uuden toimitusjohtajan valitsemisesta ja tämä prosessi oli todiste Metson vahvuudesta johtajuuden kehittämisessä ja potentiaalisten kandidaattien kasvattamisessa. Valintaprosessi huipentui Sami Takaluoman nimittämiseen Metson uudeksi toimitusjohtajaksi. Samilla on sisäisenä kandidaattina vahvat edellytykset johtaa Metsoa ja sen työntekijöitä kohti kasvua ja onnistumista, sillä hänellä on syvä ymmärrys Metson toiminnasta, strategiasta sekä kulttuurista. Luotamme Samin kykyyn viedä Metson visiota eteenpäin.

Hallitus määritteli valintaprosessin aikana toimitusjohtajan tehtävän kokonaispalkitsemisen linjassa Metson palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemispolitiikka tarjoaa vankan kehyksen palkitsemisen rakenteelle, jolla varmistetaan palkitsemisen kilpailukyky ja että se on linjassa osakkeenomistajien etujen kanssa. Periaatteidemme mukaisesti suurin osa toimitusjohtajan mahdollisesta palkitsemisesta on tulosperusteisia (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet). Palkitseminen on sidottu keskeisten strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Toimitusjohtaja Sami Takaluoman nykyiset palkitsemisen ja työsuhteen ehdot on saatavilla Metson verkkosivuilla.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI), Performance Share Plan 2025–2027, yhdistää ylimmän johdon palkitsemisen Metson strategiaan tavoitteisiin keskittymällä kestäväan kasvuun ja arvon luomiseen osakkeenomistajille. Ohjelman tavoitteina on kumulatiivinen taloudellinen suoriutumisen, osakearvon kehittyminen ja Metso Plus -tarjonnan myynnin kasvu (ESG). LTI-ohjelmilla varmistetaan, että ylin johto on sitoutunut tekemään tulosta joka hyödyttävää pitkällä aikavälillä sekä yhtiötä että sen sidosryhmiä. Lyhyen aikavälin kannustimien (STI) osalta toimitusjohtajan tavoitteet vuodelle 2025 sisältävät Metson oikaistun EBITA:n, myynnin, saadut tilaukset, vaihtomaisuuden ja muut strategiset tavoitteet. Tavoiteasetanta, jossa suurin painoarvo on oikaistulla EBITA:lla, kuvastaa sitoutumistamme kohti parannettua kannattavuustavoitetta, joka on yli 17 % syklin yli. Metso tiedotti kannattavuustavoitteen nostamisesta lokakuussa 2023.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puolesta haluan esittää kiitokset Pekka Vauramolle hänen merkittävästä panoksestaan ja sujuvasta yhteistyöstä Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan kanssa siitä lähtien, kun hän liittyi yhtiöön vuonna 2018. Hänen johtajuutensa on ollut keskeinen tekijä Metson strategisten tavoitteiden edistämässä, kannattavuuden vahvistamisessa ja kestäväan arvon luomisessa sidosryhmillemme. Metso on hyvin varustautunut tulevaisuuteen uuden toimitusjohtajan Sami Takaluoman johdolla ja hallitus odottaa innolla tulevia vuosia.

Reima Rytsölä
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto

Metson hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta on valmistellut tämän raportin EU:n osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutosdirektiivin ja Suomen 2025 hallinnointikoodin mukaisesti. Raportointi- ja palkitsemiskäytännöt perustuvat Metson palkitsemispolitiikkaan. Palkitsemisraportti esitetään vuoden 2025 yhtiökokouksessa ja äänestystulos on neuvoo-antava.

Metson palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi säännöllisesti voimassa olevan palkitsemispolitiikan soveltuvuuden vallitsevaan markkinakäytäntöön, yrityksen strategiaan ja pitkäaikaisiin tavoitteisiin. Poliitiikka esiteltiin Metson yhtiökokouksessa 25.4.2024, ja se sai osakkeenomistajien tuen neuvoo-antavassa äänestyksessä. Poliitiikka on voimassa neljä vuotta hyväksymisestä.

Palkitsemisraportissa kuvataan vuoden 2024 aikana tapahtuneiden maksujen perusteet sekä raportoidaan miten palkitseminen suhteutuu yrityksen suoriutumiseen ja strategiaan. Vuoden 2023 palkitsemisraportti sai osakkeenomistajien tuen Metson vuoden 2024 yhtiökokouksen neuvoo-antavassa äänestyksessä. Metso arvioi

vuosittain palkitsemisraportin rakennetta ja sisältöä markkinoiden vakiintuneiden käytäntöjen perusteella.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2024 sisälsi rooliin perustuvan kiinteän vuosipalkkion sekä erillisen kokouspalkkion. Kiinteä vuosipalkkio maksettiin osittain Metson osakkeina ja osittain rahana. Palkkioasot hyväksyttiin vuoden 2024 yhtiökokouksessa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Metso ilmoitti 24.10.2024 julkaistulla pörsstiedotteella Sami Takaluoman nimittämisestä Metso Oyj:n toimitusjohtajaksi 1.11.2024 alkaen. Pekka Vauramo jatkoi yhtiön palveluksessa sopimuksensa mukaisesti vuoden 2024 loppuun varmistaen tehtävien mahdollisimman sujuvan siirtämisen seuraajalleen.

Toimitusjohtaja Sami Takaluoman vuoden 2024 lyhyen aikavälin tavoitteet perustuivat vastuisiin, jotka liittyvät hänen aikaisempaan tehtäväänsä Metson johtoryhmässä. Vuonna 2024 alkaneessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä (PSP 2024–2026) tavoitteina käytettiin absoluuttista Metson osakkeen kokonaistuoton kehitystä (TSR), oikaistua osakekohtaista tulosta (EPS) ja Metso Plus -tuoteperheen (aiemmin Planet Positive) myynnin kasvua (ESG). 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 suorituskykykymittareita ja varmistamalla, että tavoitteet on asetettu siten, että ne tukevat yrityksen strategian ja taloudellisten päämäärien saavuttamista. Tärkeimmät operatioiden onnistumista arvioivat mittarit Metsossa ovat myynti, oikaistu EBITA ja saadut tilaukset. Nämä mittarit yhtiö raportoi myös osana kvartaali- ja tilinpäätöstietojaan.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen ja arvion pohjalta. Palkitsemispolitiikka ohjaa näitä palkitsemispäätöksiä. Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksut perustuvat vuoden 2023 suoriutumiseen. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää vuosipalkan, luontoisedut, lisäeläkkeen, sekä raportointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

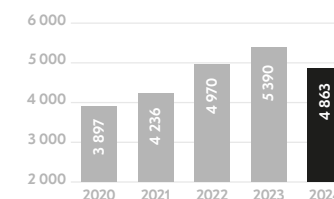
Keskimääräinen palkitseminen (tuhatta euroa)	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen jäsenet	114	88	106	81	100
Toimitusjohtaja ¹⁾	4 684	4 728	4 368	2 749	956
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys Suomessa ²⁾	80	80	81	83	78
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys maailmanlaajuisesti ²⁾	54	59	58	54	57

¹⁾ Pekka Vauramo aikavälillä 1.1.–31.10.2024 ja Sami Takaluoma aikavälillä 1.11.–31.12.2024

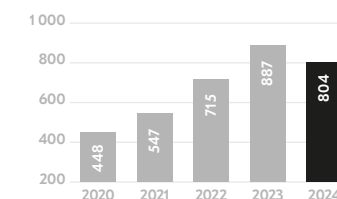
²⁾ Keskimääräisen työntekijän henkilöstökulut ilman työsuhteen muita sivukuluja jaettuna keskimääräisellä työntekijöiden määrällä vertailujakson ajalta

Suorituskykykymittarit Metsossa

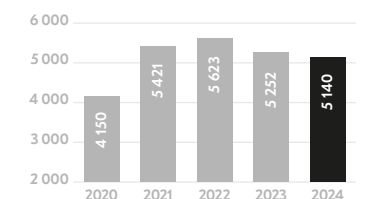
Myynti, miljoonaa euroa



Oikaistu EBITA, miljoonaa euroa

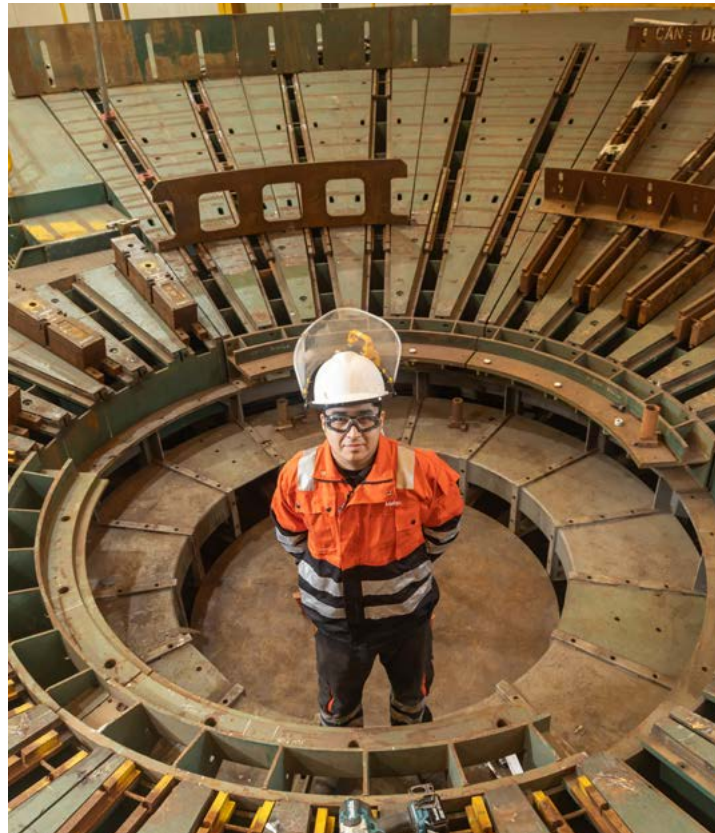


Saadut tilaukset, miljoonaa euroa



Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

Palkitsemispolitiikka sai osakkeenomistajien tuen vuoden 2024 yhtiökokouksen neuvoo-antavassa äänestyksessä. Poliitikassa esitettiin hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne. Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous nimitystoimikunnan esityksen perusteella ja toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.



Toimitusjohtajan tärkeimmät palkitsemisen osa-alueet:

Palkitsemisen elementti

Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan

Kuvaus

Kiinteä palkka

Rekrytoida avainhenkilö ja pitää hänet 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 suoriutuminen.

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 vastuullisuuteen 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, työsuhteauto, sairausvakuutus, yksityinen onnettomuus-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, liikematkavakuutus sekä johtajien ja toimihenkilöiden vastuuvakuutus.

Toimitusjohtajalla on milloin tahansa oikeus osallistua palkitsemisohjelmiin, joita tarjotaan yhtiön muille työntekijöille.

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 2024–2025 hyväksyttiin vuoden 2024 yhtiökokouksessa. Hallituksen palkkio koostui kiinteästä vuosipalkkiosta, joka perustui jäsenen rooliin hallituksessa (esim. puheenjohtaja tai valiokunnan jäsen) ja erillisestä kokouspalkkiosta. Osa kiinteästä

Vuoden 2024 yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen palkkioista (euroissa)

	2024
Puheenjohtaja	171 000
Varapuheenjohtaja	87 000
Muut jäsenet	70 500
Valiokunnan jäsenyys (lisäpalkkiot)	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	25 500
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	10 700
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	13 000
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsenet	5 350
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

palkkiosta käytetään Metson osakkeiden ostamiseen hallituksen jäsenen puolesta ja osa korvataan rahana. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Vuosipalkkion saannin edellytyksenä hallituksen jäsenen tulee suoraan yhtiökokouksen päätökseen perustuen hankkia 20 tai 40 prosentilla kiinteästä vuosipalkkiostaan Metso Oyj:n

Metson hallituksen palkitseminen 2024 (euroissa)

Jäsen	Vuosipalkkio ¹⁾	Hankittujen osakkeiden määrä ²⁾	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Kari Stadigh, puheenjohtaja	176 350	6 672	19 500	195 850
Klaus Cawén, varapuheenjohtaja	97 700	3 696	18 600	116 300
Brian Beamish	75 850	1 434	19 500	95 350
Terhi Koipijärvi	81 200	3 072	18 600	99 800
Niko Pakalén	75 850	1 434	16 800	92 650
Ian W. Pearce	81 200	3 072	24 000	105 200
Reima Rytsölä	83 500	3 159	15 900	99 400
Emanuela Speranza	81 200	1 536	22 200	103 400
Arja Talma	96 000	3 632	18 600	114 600
Yhteensä	848 850	27 707	173 700	1 022 550

¹⁾ Vuosipalkkio maksettu osittain rahana, osittain osakkeina

²⁾ Osalla vuosipalkkiosta hankittiin Metson osakkeita hallituksen jäsenen puolesta

osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan. Hankinta toteutettiin kahden viikon kuluessa vuoden 2024 yhtiökokouksesta.

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

Toimitusjohtajan palkitseminen

Metson hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Käytävissä olevat palkitsemisen osa-alueet on määritelty yhtiön palkitsemispolitiikassa ja ovat linjassa markkinakäytännön kanssa. Vuoden 2024 aikana Metso ei käyttänyt oikeuksia takaisinperiä tai perua jo maksettuja tai maksamattomia palkkioita.

Vuonna 2024 toimitusjohtaja Pekka Vauramolle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinpalkkio vuoden 2023 tuloksen perusteella sekä osakemaksu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2021–2023 ansaintajaksolta (PSP 2021–2023).

Vuoden 2024 aikana kannustinjärjestelmistä maksetut palkkiot olivat hyvin linjassa vuoden 2023 tuloksen kanssa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio perustui useaan tavoitteeseen ja sisälsi yhtiön suoriutumista mittaavia sekä strategisia tavoitteita. PSP 2021–2023 ansaintajakson tavoitteet perustuivat osakkeen kokonaistuoton kehitykseen, oikaistuun osakekohtaiseen tulokseen sekä CO₂-ekvivalenttipäästöjen vähentämiseen omissa toiminnoissa ja logistiikassa.

Metso Oyj:n hallitus ilmoitti 24.10.2024 julkaistulla pörssitiedotteella, että Sami Takaluoma on nimitetty Metson toimitusjohtajaksi 1.11.2024 alkaen. Tässä raportissa ilmoitetut palkkiot sisältävät Pekka Vauramolle 1.1.2024–31.10.2024 välisenä aikana maksetut palkkiot ja Sami Takaluomalle maksetut palkkiot välillä 1.11.2024–31.12.2024. Ansaitut, mutta maksamattomat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot koskevat Sami Takaluomaa, ja ne perustuvat hänen aiempaan tehtäväänsä Metson Palvelut-liiketoiminta-alueen johtajana.

Toimitusjohtajan palkkio vuonna 2024 (euroissa)

	2024 ¹⁾
Kiinteä palkka (sisältää tavanomaiset luontoisedut)	917 932
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (2023 suoriutuminen)	807 937
Osakepalkkiomaksu (PSP 2021–2023)	2 736 437
Lisäeläke ²⁾	221 646
Yhteensä	4 683 952

¹⁾ Taulukossa esitetään korvaukset, jotka on maksettu Pekka Vauramolle 1.1.–31.10.2024 välisenä aikana ja Sami Takaluomalle 1.11.–31.12.2024 välisenä aikana

²⁾ Lisäeläke on maksupohjainen järjestelmä, jossa Pekka Vauramon maksuosuus on 25 % kiinteästä vuosipalkasta ja Sami Takaluoman 20 % kiinteästä vuosipalkasta

Toimitusjohtajan kiinteä ja muuttuva palkanosa 2024

Kiinteä osa 21 %

Muuttuva osa 79 %

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



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 2023 (maksettu 2024)

Vuonna 2024 Pekka Vauramolle maksettu kannustinjärjestelmän palkkio 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 maksettiin 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 %

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelta 2024 (maksetaan 2025)

Vuonna 2025 toimitusjohtaja Sami Takaluomalle maksettavaksi tuleva kannustinjärjestelmän maksu perustuu hänen suoriutumiseensa ja tavoitteiden saavuttamiseen aiemmassa tehtävässään Palveluliiketoiminta-alueen johtajana vuonna 2024. Maksimiansainta vuodelle 2024 on 60 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Perustuen tavoitteiden saavuttamiseen hallitus vahvisti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkion suuruudeksi 8 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio maksetaan huhtikuussa 2025 yhtiön käytännön mukaisesti.

2024 tavoitteet	Painoarvo	Tulos % ¹⁾
Palveluliiketoiminta-alueen Oikaistu EBITA	40 %	0 %
Palveluliiketoiminta-alueen Myynti	20 %	65 %
Palveluliiketoiminta-alueen Asiakastytyväisyys (NPS)	10 %	100 %
Strategiset tavoitteet	30 %	7 %

¹⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelta 2025 (maksetaan 2026)

Toimitusjohtaja Sami Takaluomalle tuleva kannustinjärjestelmän maksu perustuu hänen suoriutumiseensa ja tavoitteiden saavuttamiseen ansaintajaksolla 2025. Hallitus on määritellyt toimitusjohtajan maksimiansainnaksi 100 prosenttia vuoden 2025 kiinteästä vuosipalkasta.

2025 tavoitteet	Painoarvo
Metso Oikaistu EBITA	40 %
Metso Myynti	20 %
Metso Saadut tilaukset	10 %
Metso Vaihdo-omaisuus	20 %
Strategiset tavoitteet	10 %



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 maksu-
hetkellä 350 %:iin vuosipalkasta.

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

Toimitusjohtajan ansaittavissa olevien osakkeiden enimmäismäärä, suoritustavoite ja niiden painoarvo sekä päättyneiden ohjelmien tulokset on esitetty taulukossa oikealla.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023

Metso ilmoitti 17.12.2020 suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP 2021–2023) alkamisesta. Osakepalkkion maksu tapahtui 21.3.2024. Ohjelman tavoitteet olivat yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehitys, absoluuttinen osakekohtainen tuotto ja CO₂-ekvivalenttipäästöjen väheneminen. Metson toimintojen ja logistiikan CO₂-päästöjalanjaljen parantaminen johti 36 prosentin vähennykseen vuoden 2023 aikana verrattuna vuoden 2019 vertailutasoon.

Ohjelman kokonaissuoriutuminen oli 185,6 prosenttia tavoitteesta. Toimitusjohtaja Pekka Vauramolalle maksettiin 118 026 Metson osaketta nettomääränä 21.3.2024 ohjelman ehtojen mukaisesti.

Vastuullisuustavoitteet suoritusperusteisissa osakepalkkiojärjestelmissä

Metson pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet liittyvät tällä hetkellä yhtiön osakekurssin kehitykseen, kannattavuuteen ja

Ohjelma	Maksuvuosi	Toimitusjohtajan ansaittavissa olevien osakkeiden enimmäismäärä (brutto-osaketta) ¹⁾	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos % ²⁾
PSP 2021–2023	2024	280 700	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	200 %
			Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	189 %
			ESG: CO ₂ -ekvivalenttipäästöjen väheneminen	10 %	100 %
PSP 2022–2024	2025	39 000	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
			Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
			ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	
PSP 2023–2025	2026	97 000	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
			Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
			ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	
PSP 2024–2026	2027	140 000	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
			Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
			ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	
PSP 2025–2027	2028	202 000	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
			Kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
			ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	

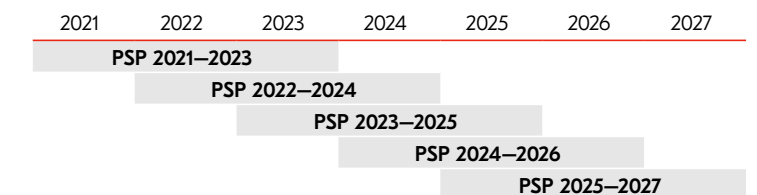
¹⁾ Raportoitu ansaittavissa olevien osakkeiden enimmäismäärä toimitusjohtaja Sami Takaluomalle pois lukien PSP 2021–2023 -ohjelmasta Pekka Vauramolalle

²⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %

vastuullisuuteen. Yhtiö sisällyttää johdonmukaisesti ESG-tavoitteita (ympäristö, yhteiskuntavastuu ja hyvä hallintotapa) pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiinsä. Metson hallitus pitää suoritusperusteista osakepalkkiojärjestelmää tehokkaana keinona motivoida ylemppää johtoa saavuttamaan kestävää muutosta siten, että parannetaan oman toiminnan päästöjalanjälkeämme ja vaikutetaan myönteisesti asiakkaisiimme.

Metso otti alunperin CO₂-ekvivalenttipäästöjen vähentämistavoitteen käyttöön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässään vuonna 2021. Tämä kolmivuotinen tavoite asetettiin parantamaan yhtiön CO₂-päästöjalanjälkeä omissa toiminnoissa ja logistiikassa. CO₂-ekvivalenttipäästöjen vähentämistavoitteelle asetettiin raja-arvoksi 24 prosentin vähennys vertailuvuodesta 2019. Vuodesta 2022 alkaen pitkän aikavälin ansaintajaksolla (PSP 2022–2024) tavoitteena oli auttaa asiakkaitamme saavuttamaan vastuullisuustavoitteensa Metso Plus -tarjoaman (entinen Planet Positive) avulla.

PSP 2025–2027 -osakepalkkiojärjestelmä on neljäs peräkkäinen ohjelmakausi, johon sisältyy ESG-tavoite Metso Plus -myynnin kehityksestä. Metso Plus -mittari ohjaa Metson suoriutumista kohti laajempaa ja vastuullisempaa tuote- ja palvelutarjoaman kehittämistä asiakkaillemme sekä varmistaa, että Metso Plus -tarjoaman osuus kokonaismyynnistä kasvaa vuosittain. Metso Plus -kasvutavoite on korkea, ja sen kynnyksarvoksi on asetettu 3 prosenttiyksikköä verrattuna konsernin kokonaismyynnin kasvuun. Lisätietoa Metso Plus -tarjoamasta ja sen kriteereistä löytyy [Metson verkkosivuilta](#).



Metso Oyj

Postiosoite
Metso Oyj, PL 1000, 02231 Espoo

Vierailuosoite
Metso Oyj, Rauhalanpuisto 9, 02230 Espoo.

Puhelin
020 484 100

© 2025 Metso Oyj. Kaikki oikeudet pidätetään.