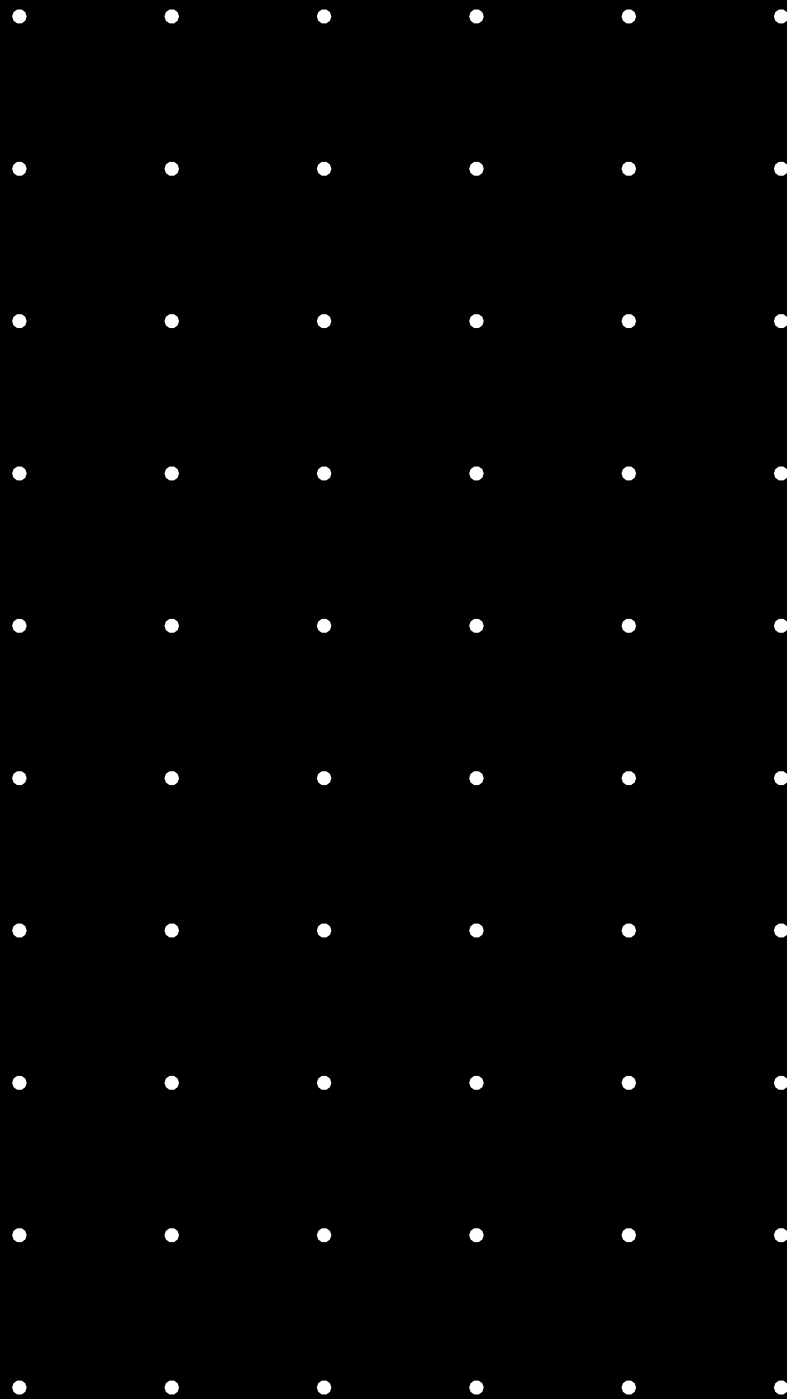




Palkitsemisraportti

**Yhdessä luomme
positiivista muutosta.**

2021



Metso Outotecin vuosikertomus 2021 koostuu viidestä osiosta: Liiketoimintakatsaus, Taloudellinen katsaus, Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, Palkitsemisraportti ja GRI-liite.



Liiketoimintakatsaus
Strategia, arvonluonti ja vastuullisuus



Taloudellinen katsaus
Hallituksen toimintakertomus, tilinpäätös ja sijoittajatietoa



Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
Hallinnointi, sisäinen valvonta ja riskienhallintajärjestelmät



Palkitsemisraportti
Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti



GRI-liite
Ulkoisesti varmennetut vastuullisuustiedot GRI-standardien mukaisesti

Kaikki vuosikertomuksen osiot ovat saatavilla sekä suomeksi että englanniksi ja ne ovat ladattavissa vuosikertomussivustollamme osoitteessa www.mogroup.com/fi/vuosikertomus. Tässä vuosikertomuksessa sovelletaan integroidun raportin elementtejä.

METSO OUTOTEC KANAVAT

- > mogroup.com
- > twitter.com/MetsoOutotec
- > facebook.com/MetsoOutotec
- > youtube.com/MetsoOutotec
- > instagram.com/metsooutotec

Metso Outotecin vuosikertomus 2021 koostuu viidestä osiosta. Tämä on palkitsemisraportti, joka kattaa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen.

Sisältö

Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta	5
Johdanto	6
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	8
Hallituksen palkitseminen	9
Toimitusjohtajan palkitseminen	10
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)	11
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (LTI)	12

Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta



Hyvät osakkeenomistajat,

Minulla on ilo Metso Outotecin hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puolesta esitellä teille yrityksen palkitsemisraportti vuodelle 2021. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti on valmisteltu Suomen 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Palkitsemisraportti yhdessä palkitsemispolitiikan kanssa luovat struktuurin ja käytänteet, joita Metso Outotec hyödyntää palkitsemispäätöksissä ja raportoidessaan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta viime vuodelta.

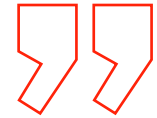
Metso Outotec juhlisti yhdistymisen 1-vuotispäiväänsä vuoden 2021 aikana. Tämän poikkeuksellisen pandemiavuoden aikana työntekijät ja johto ovat osoittaneet suurta sitoutumista ja resilienssiä varmistaakseen, että yrityksen integraatio on edennyt suunnitelmiamme mukaisesti. Toimitusjohtaja Pekka Vauramo johtoryhmänsä kanssa jatkaa organisaation kehittämistä ja ohjaamista ollaksemme asiakkaidemme ykkösvalinta maailman luonnonvarojen kestävässä käytössä.

Palkitsemisemme on linjassa Metso Outotecin strategian kanssa ja palkitsee työntekijöitämme hyvästä suoriutumisesta ja eteenpäin katsovasta asenteesta. Tavoitteemme olla alamme suunnannäyttäjät vastuullisuudessa jatkuu ja palkitsemiskäytänteemme onkin kehitetty mahdollistamaan Metso Outotecin pitkän aikavälin kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamista. Yhtenä esimerkinä tästä voidaan pitää hiilidioksidiekvivalenttipäästöjä arvioivan vastuullisuustavoitteen käyttöä yrityksen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä jo vuodesta 2021 lähtien. Hallitus jatkoi vastuullisuustavoitteen hyödyntämistä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä myös vuonna 2022 alkaneessa ohjelmassa, jonka yksi tavoitteista on tukea yrityksen Planet Positive -tuotteiden myynnin kehittämistä. Planet Positive -tarjoama on tapamme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän vastuullisuustavoitteensa.

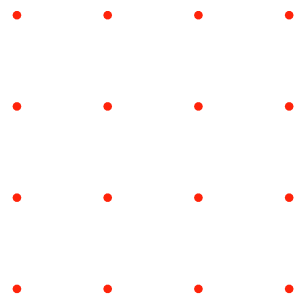
Toimitusjohtaja Pekka Vauramon palkitseminen perustuu yrityksen palkitsemispolitiikkaan. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan suosituksen perusteella hallitus arvioi vuosittain toimitusjohtajalle maksettavan palkitsemisen sekä asettaa ja arvioi kannustinjärjestelmille määritellyt tavoitteet. Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tulos oli 94 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta (maksimi 100 prosenttia) 2018 Metson käyttöön ottamasta toimitusjohtajan osakeosto-ohjelmasta maksettiin ensimmäinen erä koska osakemaksulle asetettu oikaistu EBITA-tavoite saavutettiin. Ohjelmaan osallistuminen on edellyttänyt henkilökohtaista sijoittamista yhtiön osakkeisiin.

Metso Outotec varmistaa jatkossakin, että palkitseminen on linkitetty työntekijän ja yrityksen suoriutumiseen ja että mahdolliset palkitsemistasot ovat linjassa markkinakäytännön kanssa. Toivotan palautteen tervetulleeksi 2021 palkitsemisraportista.

Antti Mäkinen
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



**Tavoitteemme
olla alamme
suunnan-
näyttäjät
vastuullisuu-
dessa jatkuu**



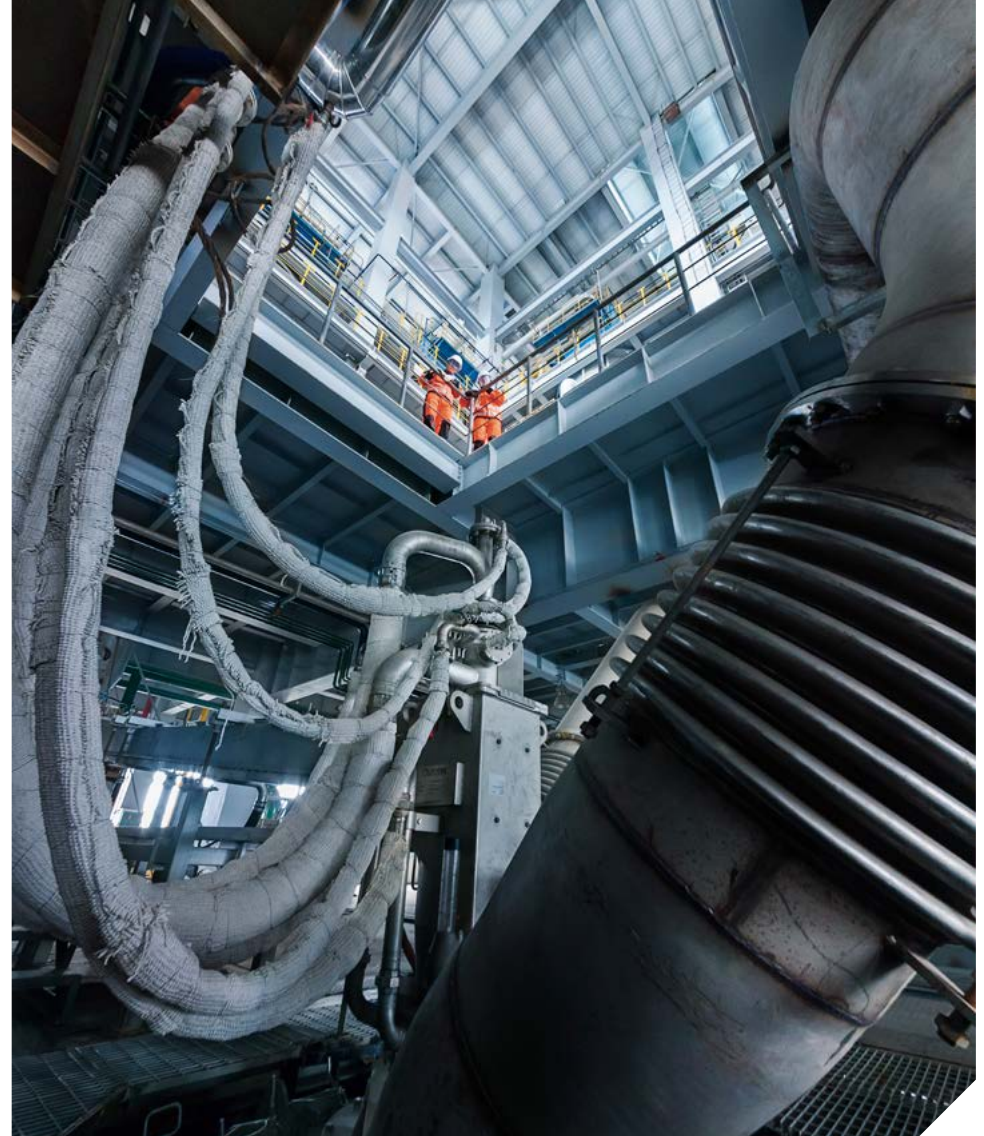
Johdanto

Metso Outotecin hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta on valmistellut tämän raportin EU:n osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutosdirektiivin ja Suomen 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Raportointi ja palkitsemiskäytänteet perustuvat palkitsemispolitiikkaan, joka on hyväksytty käyttöön vuoden 2020 yhtiökokouksessa. Palkitsemisraportti esitetään 2022 yhtiökokouksessa ja äänestystulos on neuvoa antava.

Metso Outotecin palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi voimassa olevan palkitsemispolitiikan soveltuvuuden vallitsevaan markkinakäytäntöön, yrityksen strategiaan ja pitkäaikaisiin tavoitteisiin. Politiikka on voimassa neljä vuotta hyväksymisestään ja seuraavan kerran politiikka tuodaan neuvoa antavaan äänestykseen vuoden 2024 yhtiökokouksessa. Hallitus voi harkintansa mukaan tuoda palkitsemispolitiikan yhtiökokoukseen neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten jo ennen vuotta 2024 jos suunnitelmissa on tehdä merkittäviä muutoksia.

Toimitusjohtajalle määritellyt lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet vuodelle 2021 olivat oikaistu EBITA, myynti sekä integraatiotoimien eteneminen. Vuonna 2021 alkaneessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä tavoitteina käytettiin absoluuttista Metso Outotecin osakkeen kokonaistuoton kehitystä (TSR), osakekohtaista tulosta (EPS) ja hiilidioksidiekvivalenttipäästöjen (CO₂e) vähenemistä omissa operaatioissa (ESG). Asetettu ESG-tavoite tukee yrityksen sitoutumista 1,5 asteen ilmastotavoitteeseen.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2021 sisälsi rooliin perustuvan kiinteän vuosipalkkion sekä erillisen kokouspalkkion. Kiinteä vuosipalkkio maksettiin osittain Metso Outotecin osakkeina ja osittain rahana.



Palkitseminen ja yhtiön tulos

Palkitsemisen tavoite Metso Outotecissa 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 Metso Outotecissa ovat saadut tilaukset, myynti ja oikaistu EBITA, joita yritys raportoi myös osana kvartaali- ja tilinpäätöstietoaan.

Hallituksen palkitseminen perustuu nimitystoimikunnan ehdotukseen ja siitä päättää vuosittainen yhtiökokous. Metso Outotecin hallituksen palkitsemistasot kaudelle 2021–2022 hyväksyttiin yhtiökokouksessa 23.4.2021 ja hallituksen palkkio koostui kiinteästä vuosipalkkiosta, joka perustui jäsenen rooliin hallituksessa (esim. puheenjohtaja tai valiokunnan jäsen) ja erillisestä kokouspalkkiosta. Metso Outotecissa kiinteästä palkkiosta osa käytetään yhtiön osakkeiden ostamiseen hallituksen jäsenen puolesta ja osa korvataan rahana. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen ja arvion pohjalta. Palkitsemispolitiikka ohjaa toimitusjohtajan palkitsemispäätöksiä. Toimitusjohtajalle 2021 maksetut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksut perustuvat vuoden 2020 suoriutumiseen Metso Oyj:ssä aikavälillä tammi–kesäkuu ja Metso Outotec Oyj:ssä aikavälillä heinä–joulukuu. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää vuosipalkan, luontoisedut, lisäeläkkeen, sekä arviointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

Metson Mineraalit-liiketoiminnan ja Outotecin sulautuminen tuli voimaan heinäkuun 1, 2020, minkä vuoksi niin liiketoiminnan tuloksesta kuin palkitsemisvertailusta puuttuvat aikaisempien tilikausien vertailutiedot. Raportoidut luvut on laskettu taloudellisen raportoinnin järjestelmästä, eivätkä ne sisällä työsuhteen muita sivukulua.

Keskimääräinen palkitseminen (TEUR)	2021	2020 ¹⁾
Hallituksen jäsenet	81	100
Toimitusjohtaja	2 749	956
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys Suomessa ²⁾	83	78
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys maailmanlaajuisesti ²⁾	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 sivukulua jaettuna keskimääräisellä työntekijöiden määrällä vertailujakson ajalta.

Suorituskykymittarit Metso Outotecissä

(MEUR)	2021	2020 ¹⁾
Myynti	4 236	3 897
Oikaistu EBITA	547	448
Saadut tilaukset	5 421	4 150

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

Myynti

4 236

MEUR

Oikaistu EBITA

547

MEUR

Saadut tilaukset

5 421

MEUR



Yhteenveto 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.

Toimitusjohtajan tärkeimmät palkitsemisen osa-alueet palkitsemispolitiikassa:

Palkitsemisen elementti <i>Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan</i>	Kuvaus
Kiinteä palkka <i>Rekrytoida avainhenkilö ja pitää heidät yhtiössä</i>	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) <i>Palkita ja kannustaa yhtiön tuloksen saavuttamiseksi</i>	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) <i>Sitouttaa yhtiön tavoitteisiin ja tarjota kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkkio-ohjelma</i>	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 <i>Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen eläke-etu</i>	Toimitusjohtajan on mahdollista osallistua eläkeohjelmiin.
Muut etuudet <i>Tarjota kilpailukykyiset etuudet</i>	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, liikematkavuorokausi ja johtajien ja toimihenkilöiden vastuuvakuutus. Toimitusjohtajalla on milloin tahansa osallistua oikeus 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.

2021 yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen palkkioista (euroissa)

	2021
Puheenjohtaja	150 000
Varapuheenjohtaja	80 000
Muut jäsenet	65 000
Lisäpalkkiot	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	23 000
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	10 000
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	12 000
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsenet	5 000
Kokouspalkkiot (sisältäen valiokuntien kokoukset)	
Pohjoismaissa asuvat jäsenet	900
Muissa Euroopan maissa asuvat jäsenet	1 800
Euroopan ulkopuolisissa maissa asuvat jäsenet	2 700

Vuosipalkkion saannin edellytyksenä hallituksen jäsenen tulee suoraan yhtiökokouksen päätökseen perustuen hankkia 20 prosentilla tai 40 prosentilla kiinteästä vuosipalkkiostaan Metso Outotec Oyj:n osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan. Hankinta toteutetaan kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuosikatsaus ajalta 1.1.–31.3.2021 on julkistettu 23.4.2021.

Lisätietoja hallituksen ja komitean jäsenyyksistä ja kokouksiin osallistumisesta löytyy Metso Outotecin hallinnointiraportista.

Metso Outotecin hallituksen palkitseminen 2021 (euroissa)

Jäsen	Vuosipalkkio ¹⁾	Hankittujen osakkeiden määrä ²⁾	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Kari Stadigh, Puheenjohtaja	155 000	6 036	27 000	182 000
Klaus Cawén, Varapuheenjohtaja	90 000	3 504	17 100	107 100
Christer Gardell	70 000	2 725	14 400	84 400
Antti Mäkinen	77 000	2 998	16 200	93 200
Ian W. Pearce	75 000	2 920	43 200	118 200
Emanuela Speranza	75 000	1 460	28 800	103 800
Arja Talma	88 000	3 426	17 100	105 100
Mikael Lilius ³⁾	—	—	2 700	2 700
Matti Alahuhta ⁴⁾	—	—	2 700	2 700
Hanne de Mora ⁵⁾	—	—	7 200	7 200
Yhteensä	630 000	23 069	176 400	806 400

¹⁾ Vuosipalkkio maksettu osittain rahana, osittain osakkeina.

²⁾ Osalla vuosipalkkiosta hankittiin Metso Outotecin osakkeita hallituksen jäsenen puolesta

³⁾ Puheenjohtaja 1.1.–23.4.2021

⁴⁾ Varapuheenjohtaja 1.1.–23.4.2021

⁵⁾ Hallituksen jäsen 1.1.–23.4.2021

Toimitusjohtajan palkitseminen

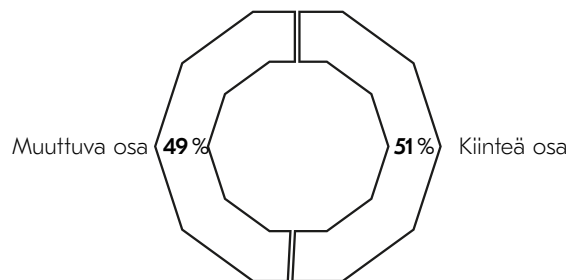
Metso Outotecin hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Käytävissä olevat palkitsemisen osa-alueet ovat määritelty yhtiön palkitsemispolitiikassa ja linjassa markkinakäytännön kanssa. Vuoden 2021 aikana Metso Outotec ei käyttänyt oikeuksia takaisinperiä tai perua jo maksettuja tai maksamattomia palkkiota.

Vuoden 2021 aikana toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinpalkkio vuoden 2020 tuloksen perusteella sekä osakemaksu osakeosto-ohjelman ehtojen mukaisesti. Vuoden 2020 palkitsemisraportissa raportoitu Metso Outotecin yhdistymiseen liittyvä kertapalkkio maksettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2021. Lisäeläkemaksut vuodelta 2021 olivat 25 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta.

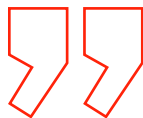
Toimitusjohtajan palkkio (euroissa)

Pekka Vauramo	2021
Kiinteä palkka (sisältäen tavanomaiset luontoisedut)	844 654
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (2020 suoriutuminen)	519 255
Osakepalkkiomaksu (Osakeosto-ohjelman 1 erä)	349 387
Kertapalkkio	825 000
Lisäeläke	210 500
Yhteensä	2 748 796

Toimitusjohtajan kiinteä ja muuttuva palkanosa 2021



Muuttuva palkanosa sisältää lyhyen ja pitkäaikavälin kannustinpalkkiomaksut (ei sisällä lisäeläke- ja kertapalkkiomaksuja).



• • • • • • • • • •

Palkitsemispolitiikkamme ohjaa toimistusjohtajan palkitsemispäätöksiä



Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Hallitus päättää toimitusjohtajan osallistumisesta ja ehdoista yrityksen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään. 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 2020 (maksettu 2021)

Vuonna 2021 maksettu kannustinjärjestelmän maksu perustuu tavoitteiden saavuttamiseen vuodelta 2020. Metson Mineraalit-liiketoiminnan ja Outotecin yhdistymisen vuoksi toimitusjohtajan suoriutuminen perustuu kahteen erilliseen jaksoon. Toimitusjohtaja voi maksimissaan ansaita 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta 2020 suoriutumisen perusteella. Yhteenlaskettu tulos suoriutumiskausoilta oli 63 prosenttia vuosipalkasta ja palkkio maksettiin yhtiön käytännön mukaisesti maaliskuussa 2020.

Jakso: Tammikuu – Kesäkuu 2020	Painoarvo	Tulos
Metso Saadut tilaukset Q1/2020	20 %	Yli tavoitetason
Metso Minerals Saadut tilaukset Q2/2020	20 %	Alle tavoitetason
Metso Minerals Oikaistu EBITA H1/2020	40 %	Alle tavoitetason
Metso Minerals Vapaa kassavirta H1/2020	20 %	Maksimitaso

Jakso: Heinäkuu – Joulukuu 2020	Painoarvo	Tulos
Metso Outotec Saadut tilaukset H2/2020	30 %	Alle tavoitetason
Metso Outotec Oikaistu EBITA H2/2020	30 %	Alle minimitason
Metso Outotec Integraatiotoiminnan eteneminen H2/2020	40 %	Maksimitaso

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelta 2021 (maksetaan 2022)

Vuonna 2022 maksettavaksi tuleva kannustinjärjestelmän maksu perustuu tavoitteiden saavuttamiseen vuodelta 2021. Hallitus määritteli toimitusjohtajan maksimiansainnaksi 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Perustuen tavoitteiden saavuttamiseen, hallitus vahvisti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkion suuruudeksi 94 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta ja palkkio maksetaan huhtikuussa 2022 yhtiön käytännön mukaisesti.

2021 tavoitteet	Painoarvo	Tulos
Metso Outotec Oikaistu EBITA	40 %	Yli tavoitetason
Metso Outotec Myynti	20 %	Maksimitaso
Metso Outotec Integraatiotoiminnan eteneminen	40 %	Maksimitaso



Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (LTI)

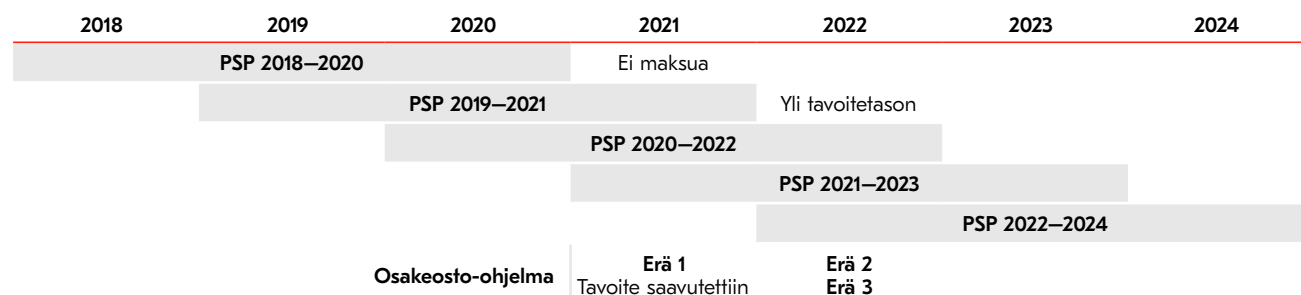
Hallitus päättää ja toteuttaa Metso Outotecin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja niiden ansaintamahdollisuudet toimitusjohtajalle. Näiden järjestelmien tavoitteena on sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä mahdollistaa yrityksen pitkän aikavälin suoriutuminen.

Metso Outotec soveltaa osakeomistussuositusta 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.

Toimitusjohtaja Pekka Vauramo on oikeutettu osallistumaan Metso Outotecin suoritusperusteisiin osakepalkkiojärjestelmiin ansaintajaksoille 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024. Vauramo osallistuu myös Metso Oyj:ssä alkaneisiin seuraaviin ohjelmiin: Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2018–2020 ja 2019–2021 sekä Osakeosto-ohjelma toimitusjohtajalle.

Ohjelma	Maksuvuosi	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos
PSP 2018–2020	2021	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	100 %	Ei maksua
PSP 2019–2021	2022	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	100 %	Yli tavoitetason
PSP 2020–2022	2023	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	
		Synergiatavoitteiden saavuttaminen	50 %	
PSP 2021–2023	2024	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	
		Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
		ESG: CO ₂ e päästöjen väheneminen	10 %	
PSP 2022–2024	2025	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
		Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
		ESG: Planet Positive myynnin kehitys	20 %	
Osakeosto-ohjelma	2021: Erä 1	Oikaistu EBITA	100 %	Tavoite saavutettiin
	2022: Erä 2	Oikaistu EBITA	100 %	
	2022: Erä 3	Oikaistu EBITA	100 %	



Metson suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2018–2020 & 2019–2021

Metson hallitus päätti 10.6.2021 toteuttaa suoritusmittauksen Metson suoritusperusteisissa osakepalkkio-järjestelmissä Metson Mineraalit-liiketoiminnan ja Outotecin yhdistymisen vuoksi.

PSP 2018–2020 -ohjelman suoritustavoitteita ei saavutettu ja tämän ohjelman perusteella ei makseta palkkiota.

PSP 2019–2021 -ohjelman suoritustavoitteet saavutettiin yli tavoitetason ja toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan yhteensä 244 369 brutto-osaketta. Mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuoden 2022 ohjelman ehtojen mukaisesti.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2020–2022

PSP ohjelma ja ansaintajakso 2020–2022 hyväksyttiin käyttöön vuonna 2020 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2023 edellyttäen, että hallituksen asettamat tavoitteet ohjelmalle saavutetaan.

Toimitusjohtaja voi maksimissaan ansaita 330 700 brutto-osaketta (tavoite 50 prosenttia maksimista) perustuen kahteen ansaintakriteeriin sisältäen yrityksen osakkeen kokonaistuoton kehityksen sekä yhdistymiseen liittyvän synergiatavoitteiden saavuttamisen.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2021–2023

PSP ohjelma ja ansaintajakso 2020–2022 hyväksyttiin käyttöön vuonna 2020 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2023 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 Metso Outotecin sitoutumista 1,5 asteen ilmastotavoitteeseen.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2022–2024

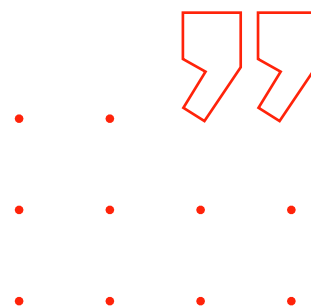
Ansaintajakso 2022–2024 PSP-ohjelmassa alkoi vuonna 2022 ja mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2025, edellyttäen että hallituksen ohjelmalle asettamat tavoitteet saavutetaan.

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. Metso Outotecin Planet Positive -tuotevalikoima kattaa ne tuotteet ja teknologiat, joilla on merkittävin vaikutus yhtiön asiakkaiden tavoitteisiin, jotka liittyvät päästöjen vähentämiseen tai energia- ja vesitehokkuuden parantamiseen.

Toimitusjohtajan osakeosto-ohjelma

Toimitusjohtaja Vauramo on oikeutettu osallistumaan osakeosto-ohjelmaan, johon osallistuminen on edellyttänyt henkilökohtaista sijoittamista yhtiön osakkeisiin. Ohjelman ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan bruttomääräisesti yhteensä 117 075 osaketta kolmessa yhtä suuressa erässä, jos kullekin erälle asetetut, oikaistua EBITaa koskevat tulostavoitteet saavutetaan.

Ensimmäinen palkkioerä osakeosto-ohjelmasta maksettiin toimitusjohtajalle asetetun tavoitteen täytyessä helmikuussa 2021. Toinen ja kolmas erä maksetaan vuoden 2022 aikana jos erälle asetettu tavoite saavutetaan.



Osakeomistussuosituksista sovelletaan toimitusjohtajaan

Metso Outotec Oyj

Postiosoite

Metso Outotec Oyj, PL 1220, 00101 Helsinki.

Vierailuosoite

Metso Outotec Oyj, Töölönlahdenkatu 2, 00100 Helsinki.

Puhelin

020 484 100

© 2022 Metso Outotec Corporation. All rights reserved.