

PALKITSEMISRAPORTTI 2022

Yhdessä luomme positiivista muutosta



Metso Outotecin vuosikertomus 2022 koostuu viidestä osiosta:

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

METSO OUTOTECIN KANAVAT

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

Liiketoimintakatsaus



Strategia, arvonluonti ja vastuullisuus

Taloudellinen katsaus



Hallituksen toimintakertomus, tilinpäätös ja sijoittajatietoa

GRI-liite



Ulkoisesti varmennetut vastuullisuustiedot GRI-standardien mukaisesti

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä



Hallinnointi, sisäinen valvonta ja riskienhallintajärjestelmät

Palkitsemisraportti



Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti

Tämä on palkitsemisraportti, joka kattaa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen.



Sisältö

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,

Minulla on ilo Metso Outotecin hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puolesta esitellä teille yrityksen palkitsemisraportti vuodelle 2022. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisraportti on valmisteltu Suomen 2020 hallinnointikoodin mukaisesti.

Metso Outotecin vuosi 2022 oli vahva huolimatta odottamattomasta markkinoiden epävakaudesta sekä Venäjän toimintojen alasajamisesta. Toimitusjohtaja Pekka Vauramo johtoryhmänsä kanssa on onnistuneesti johtanut yritystä ja työntekijöitämme vahvaan suoriutumiseen. Ilolla julkistimme joulukuussa, että Pekka Vauramon toimitusjohtajasopimusta jatkettiin vuodelle 2024 loppuun saakka.

Keskustelu johdon palkitsemisen, monimuotoisuuden, mukaanottaminen ja vastuullisuudesta ovat olleet vuoden 2022 keskusteluteemoja osakkeenomistajiemme ja muiden sidosryhmien kanssa. Jatkamme työtä varmistaaksemme, että palkitsemiskäytäntömme perustuu reiluuteen, suoriutumiseen ja eteenpäin katsovaan asenteeseen. Vuoden aikana myös toteutimme analyysin selittämättömistä sukupuolien välisistä palkkaeroista ja investoimme 2,2 miljoonaa euroa palkkaerojen tasaamiseen. Jatkamme työtä työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi kaikissa toimipaikoissamme.

Tavoitteemme olla alamme suunnannäyttävä vastuullisuudessa jatkuu ja palkitsemiskäytäntömme onkin kehitetty mahdollistamaan Metso Outotecin pitkän aikavälin kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamista. Olemme vuodesta 2021 lähtien tavoitteellistaneet vastuullisuuden yrityksen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä. Metso Outotecin hallitus päätti vuodelle 2022 alkavassa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä palkita Planet Positive tuoteperheen pitkän aikavälin myynnin kehityksestä ja jatkamme samalla tavoitteella myös vuonna 2023. Planet Positive -tarjoama on tapamme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän vastuullisuustavoitteensa.

Metso Outotec varmistaa jatkossakin, että palkitseminen on linkitetty työntekijän ja yrityksen suoriutumiseen ja että mahdolliset palkitsemistasot ovat linjassa markkinakäytännön kanssa. Palkitsemisraportti yhdessä palkitsemispolitiikan kanssa luovat struktuurin ja käytänteet, joita Metso Outotec hyödyntää palkitsemispäätöksissä ja raportoidessaan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta viime vuodelta. Toivotan palautteen tervetulleeksi 2022 palkitsemisraportista.

Antti Mäkinen

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



Keskustelu ja toimet vastuullisuudesta ja monimuotoisuudesta jatkuivat vuonna 2022



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 vuoden 2023 yhtiökokouksessa ja äänestystulos on neuvoa antava.

Metso Outotecin palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi voimassa olevan palkitsemispolitiikan soveltuvuuden vallitsevaan markkinakäytäntöön, yrityksen strategiaan ja pitkäaikaisiin tavoitteisiin. Poliittikka on voimassa neljä vuotta hyväksymisestäään ja seuraavan kerran poliittikka 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.

Palkitsemisraportissa kuvataan vuoden 2022 aikana tapahtuneiden maksujen perusteet sekä raportoidaan miten palkitseminen suhteutuu yrityksen suoriutumiseen ja strategiaan. Vuoden 2021 Palkitsemisraportti esitettiin Metso Outotecin yhtiökokouksessa 21.4.2022 jossa se sai tuen osakkeenomistajien neuvoa-antavassa äänestyksessä.

Toimitusjohtajalle määritellyt lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet vuodelle 2022 olivat oikaistu EBITA, myynti, myynti- ja hallinnollisten kulujen suhde liikevaihtoon sekä muut strategiset tavoitteet. Vuonna 2022 alkaneessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä (PSP 2022–2024) tavoitteina käytettiin absoluuttista Metso Outotecin osakkeen kokonaistuoton kehitystä (TSR), oikaistua osakekohtaista tulosta (EPS) ja Planet Positive -tuoteperheen myynnin kasvua (ESG). Jatkamme samoilla tavoitteilla myös 2023 alkavassa PSP 2023–2025 ohjelmassa. Tämä on kolmas perättäinen vuosi kun pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä sisältää ESG tavoitteen joka mahdollistaa yrityksen sitoutumista 1,5 asteen ilmastotavoitteeseen.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2022 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 suorituskykykymittareita ja varmistamalla, että tavoitteet ovat asetettu siten, että ne tukevat yrityksen strategian ja taloudellisten päämäärien saavuttamista. Tärkeimmät operaatioiden onnistumista arvioivat mittarit Metso Outotecissa ovat myynti, saadut tilaukset ja oikaistu EBITA, joita yritys raportoi myös osana kvartaali- ja tilinpäätöstietojään.

Hallituksen palkitseminen perustuu nimitystoimikunnan ehdotukseen ja siitä päättää vuosittainen yhtiökokous. Metso Outotecin hallituksen palkitsemistasot kaudelle 2022–2023 hyväksyttiin yhtiökokouksessa 21.4.2022. Hallituksen palkkio koostui kiinteästä vuosipalkkiosta, joka perustui jäsenen rooliin hallituksessa (esim. puheenjohtaja tai valiokunnan jäsen) ja erillisestä kokouspalkkiosta. Osa kiinteästä palkkiosta 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 näitä palkitsemispäätöksiä. Toimitusjohtajalle 2022 maksetut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksut perustuvat vuoden 2021 suoriutumiseen. 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 (tuhatta euroa)	2022	2021	2020 ¹⁾
Hallituksen jäsenet	106	81	100
Toimitusjohtaja	4 368	2 749	956
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys Suomessa ²⁾	81	83	78
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys maailmanlaajuisesti ²⁾	58	54	57

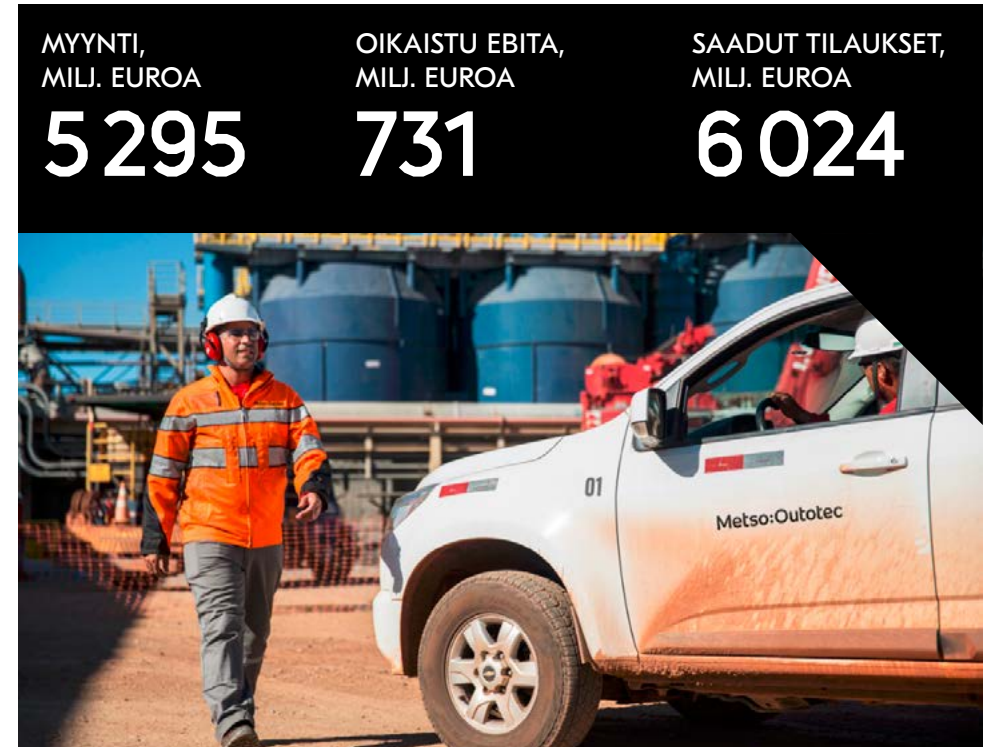
¹⁾ Keskimääräisen palkitsemisen vertailuluvut on tehty havainnollistamaan vuotta 2020 yhtiörakenteeseen pohjautuen siten, että raportointikuukaudet tammikuusta kesäkuuhun (6) koskevat Outotec Oyj:tä ja kuukaudet heinäkuusta joulukuuhun (6) koskevat Metso Outotec Oyj:tä.

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

Suorituskykykymittarit Metso Outotecissä

(Miljoonaa euroa)	2022	2021	2020 ¹⁾
Myynti	5 295	4 236	3 897
Oikaistu EBITA	731	547	448
Saadut tilaukset	6 024	5 421	4 150

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



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, liikematkavakuutus sekä 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.

2022 yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen palkkioista (euroissa)

	2022
Puheenjohtaja	156 000
Varapuheenjohtaja	82 500
Muut jäsenet	67 000
Lisäpalkkiot	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	23 800
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	10 300
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	12 400
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsenet	5 150
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 Outotec Oyj:n osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan. Hankinta toteutetaan kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2022 on julkistettu 21.4.2022.

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

Metso Outotecin hallituksen palkitseminen 2022 (euroissa)

Jäsen	Vuosipalkkio ¹⁾	Hankittujen osakkeiden määrä ²⁾	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Kari Stadigh, Puheenjohtaja	161 150	7 766	20 700	181 850
Klaus Cawén, Varapuheenjohtaja	92 800	4 472	14 400	107 200
Brian Beamish ³⁾	72 150	1 738	14 400	86 550
Christer Gardell	72 150	3 477	14 400	86 550
Terhi Koipijärvi ³⁾	77 300	3 725	10 800	88 100
Antti Mäkinen	79 400	3 826	14 400	93 800
Ian W. Pearce	77 300	3 725	32 100	109 400
Emanuela Speranza	77 300	1 862	21 600	98 900
Arja Talma	90 800	4 376	15 300	106 100
Yhteensä	800 350	34 967	158 100	958 450

¹⁾ Vuosipalkkio maksettu osittain rahana, osittain osakkeina.

²⁾ Osalla vuosipalkkiosta hankittiin Metso Outotecin osakkeita hallituksen jäsenen puolesta

³⁾ Hallituksen jäsen 21.4.2022 lähtien

Toimitusjohtajan palkitseminen

Metso Outotecin hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Käytettävissä olevat palkitsemisen osa-alueet ovat määritelty yhtiön palkitsemispolitiikassa ja linjassa markkina-käytännön kanssa. Vuoden 2022 aikana Metso Outotec ei käyttänyt oikeuksia takaisinperiä tai perua jo maksettuja tai maksamattomia palkkiota.

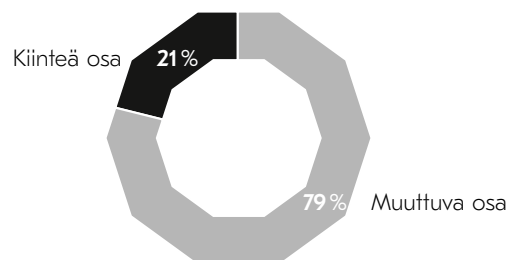
Vuoden 2022 aikana toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinpalkkio vuoden 2021 tuloksen perusteella sekä osakemaksu PSP 2019–2021 ja toinen ja kolmas maksuerä toimitusjohtajan osakeosto-ohjelmasta. Lisäeläkemaksut vuodelta 2022 olivat 25 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta.

Vuoden 2022 aikana kannustinjärjestelmistä maksetut palkkiot on hyvin linjassa vuoden 2021 tuloksen ja Metso Outotecin kasvun kanssa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio perustui useaan tavoitteeseen sisältäen yrityksen eteneminen intragraatiotoimien kanssa. PSP 2019 tavoitteet perustuivat osakekurssin kehittymiseen. Osakeosto-ohjelman tavoitteet yksittäiselle erälle oli yrityksen kannattavuus ja nämä tavoitteet saavutettiin erissä 2 ja 3. Osakeosto-ohjelmaan osallistuminen edellytti toimitusjohtajalta henkilökohtaista sijoittamista Metso Outotecin osakkeisiin ohjelman alkaessa.

Toimitusjohtajan palkkio (euroissa)

Pekka Vauramo	2022
Kiinteä palkka (sisältäen tavanomaiset luontoisedut)	861 903
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (2021 suorituminen)	791 484
Osakepalkkiomaksu (PSP 2019–2021) sekä Osakeosto-ohjelman 2 ja 3 erä)	2 499 528
Lisäeläke	214 750
Yhteensä	4 367 665

Toimitusjohtajan kiinteä ja muuttuva palkanosa 2022



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

Vuonna 2022 maksetut muuttuvat palkanosat perustuvat yrityksen vahvaan suoritumiseen edellisiltä vuosilta.



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 2021 (maksetaan 2022)

Vuonna 2022 maksettu kannustinjärjestelmä 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 maksettiin huhtikuussa 2022 yhtiön käytännön mukaisesti.

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

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelta 2022 (maksetaan 2023)

Vuonna 2023 maksettavaksi tuleva kannustinjärjestelmän maksu 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 ja palkkio maksetaan huhtikuussa 2023 yhtiön käytännön mukaisesti.

2022 tavoitteet	Painoarvo	Tulos
Metso Outotec Oikaistu EBITA	40 %	Maksimitaso
Metso Outotec Myynti	30 %	Maksimitaso
Myynti- ja hallinnollisten kulujen suhde liikevaihtoon	15 %	Yli tavoitetaso
Strategiset tavoitteet	15 %	Alle tavoitetaso

STI suoriutuminen perustui vahvaan yleiseen suoriutumiseen sekä onnistuneisiin integraatiotoimiin.



Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

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

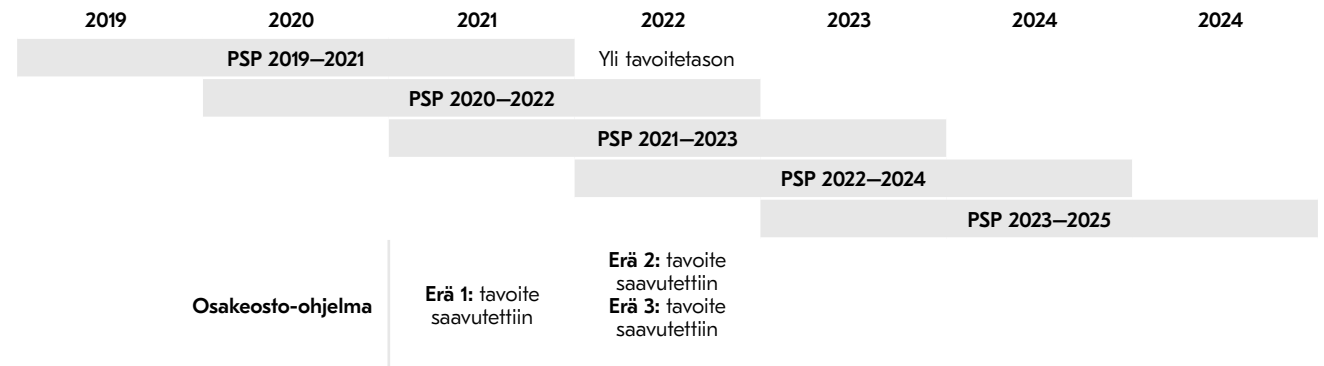
Metso Outotec soveltaa osakeomistussuositusta toimitusjohtajaan. Suosituksen mukaan toimitusjohtajan tulee pitää omistuksessaan vähintään 50 prosenttia suoritusperusteisista osakepalkkiojärjestelmistä (PSP) saamistaan palkio-osakkeista (laskettuna asiaankuuluvan ennakonpidätyksen vähentämisen jälkeen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

Toimitusjohtaja Pekka Vauramo on oikeutettu osallistumaan Metso Outotecin suoritusperusteisiin osakepalkkiojärjestelmiin (PSP) ansaintajaksoille 2020–2022, 2021–2023, 2022–2024 ja 2023–2025. Vauramo osallistui myös seuraaviin Metso Oyj:ssä alkaneisiin ohjelmiin: Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021 sekä Osakeosto-ohjelma toimitusjohtajalle.

Metso Outotecin 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 2023–2025 ohjelmassa jatkoimme yrityksen Planet Positive -tuotteiden myynnin kasvun tavoitteellistamista. Planet Positive tavoite otettiin käyttöön jo vuonna 2022 alkaneessa LTI ohjelmassa.

ESG tavoitteet ohjaavat yrityksen toimintaa vastuullisempaan suuntaan tuotekehityksen ja laajentamalla tuotteiden ja palveluidemme tarjoamaa asiakkaillemme. Tavoitteemme on vuosittain suurentaa Planet Positive tuoteperheen osuutta koko myynnistämme. PSP 2023–2025 ohjelmassa tavoite on korkea, minimitasolla +3 prosenttiyksikön korkeampi kasvu suhteessa konsernin myynnin kasvuun. Näemme, että työntekijämme ovat sitoutuneet Metso Outotecin vastuullisuusstrategiaan.

Ohjelma	Maksuvuosi	Suoritusavoite	Painoarvo	Tulos
PSP 2019–2021	2022	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	100 %	Yli tavoitetason
		Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	
PSP 2020–2022	2023	Synergiatavoitteiden saavuttaminen	50 %	
		Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	50 %	
PSP 2021–2023	2024	Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
		ESG: CO2e päästöjen väheneminen	10 %	
		Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
PSP 2022–2024	2025	Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
		ESG: Planet Positive myynnin kehitys	20 %	
		Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
PSP 2023–2025	2026	Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	
		ESG: Planet Positive myynnin kehitys	20 %	
		Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
Osakeosto-ohjelma	2021: Erä 1	Oikaistu EBITA	100 %	Tavoite saavutettiin
	2022: Erä 2	Oikaistu EBITA	100 %	Tavoite saavutettiin
	2022: Erä 3	Oikaistu EBITA	100 %	Tavoite saavutettiin



Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2019–2021

Metson hallitus päätti 10.6.2020 toteuttaa suoritusmittauksen Metson suoritusperusteisissa osakepalkkio-järjestelmissä Metson Mineraalit-liiketoiminnan ja Outotecin yhdistymisen vuoksi.

PSP 2019–2021 -ohjelman suoritustavoitteet saavutettiin yli tavoitetason ja toimitusjohtaja oli oikeutettu saamaan yhteensä 244 369 brutto-osaketta. Toimitusjohtajalle maksettiin nettomääränä 110 639 Metso Outotecin osaketta 24.2.2022 ohjelman ehtojen mukaisesti.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2020–2022

PSP ohjelma ja ansaintajakso 2020–2022 hyväksyttiin käyttöön vuodelle 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. Ohjelman suoriutumisen arviointi ja maksu tapahtuu maaliskuussa 2023.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 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 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.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 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. 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 ollut 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 EBITAAa koskevat tulostavoitteet saavutetaan.

Ensimmäinen palkkioerä osakeosto-ohjelmasta maksettiin toimitusjohtajalle asetetun tavoitteen täytyessä helmikuussa 2021. Toinen ja kolmas erä, nettomääriltään 17 669 Metso Outotecin osaketta erältä, maksettiin helmi- ja kesäkuussa 2022. Osakeosto-ohjelmasta ei ole enää maksamattomia eriä toimitusjohtajalle.

Metso Outotec Oyj

Postiosoite

Metso Outotec Oyj, PL 1220, 00101 Helsinki.

Vierailuosoite

Metso Outotec Oyj, Töölönlahdenkatu 2, 00100 Helsinki.

Puhelin

020 484 100

© 2023 Metso Outotec Corporation. All rights reserved.