

A large industrial machine, likely a hammer mill, is shown in operation. A large circular rotor with numerous hammers is spinning, creating a significant amount of dust and debris. The machine is mounted on a yellow frame. In the background, there is a corrugated metal structure. The overall scene is industrial and somewhat gritty.

Metso

Palkitsemisraportti
2025

Sisältö

Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta.....	3
Johdanto.....	4
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta.....	5
Hallituksen palkitseminen.....	6
Toimitusjohtajan palkitseminen.....	7
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät.....	8
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät.....	9



Lataa erillinen
Palkitsemisraportti
osoitteesta [metso.com](https://www.metso.com)



Tämä on palkitsemisraportti, jossa
käsitellään hallituksen ja
toimitusjohtajan palkitsemista.

Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta



Hyvät osakkeenomistajat,

palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puolesta minulla on ilo esitellä Metson palkitsemisraportti vuodelle 2025. Raportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin sekä Suomen hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Se kuvaa vuoden aikana maksettuja palkkioita hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle sekä palkitsemisen yhteyttä Metson suoritukseen ja strategiaan tavoitteisiin.

Raportin valmistelussa olemme keskittyneet selkeyteen ja läpinäkyvyyteen. Tavoitteenamme on varmistaa, että Metson palkitsemisjärjestelyt ovat kilpailukykyisiä, vastuullisia ja yhtiön strategisten painopisteiden mukaisia. Jatkamme palkitsemisen kehittämistä markkinakäytännön ja sidosryhmiltä saamamme palautteen pohjalta.

Vuosi 2025 oli Sami Takaluoman ensimmäinen kokonainen vuosi Metson toimitusjohtajana. Syyskuussa julkaistu Metson päivitetty strategia 'We go beyond.' sekä uudet taloudelliset tavoitteet selkeyttivät yhtiön pitkän aikavälin suuntaa kasvun, asiakasarvon ja kannattavuuden parantamisen osalta. Samin johtamana nämä painotukset ovat selkeyttäneet operatiivista fokustamme ja vahvistaneet koko yhtiön toimintakulttuuria erityisesti toteutuksen ja vastuunoton osalta.

Vuoden aikana etenimme erityisesti pitkäaikaisen menestyksen kannalta keskeisillä osa-alueilla: vahvistimme asiakaskokemusta ja jälkimarkkinaliiketoimintaa sekä laajensimme vastuullisia tuotteita ja palveluita osaksi tarjoamaamme. Emme kaikilta osin saavuttaneet vuoden

2025 kunnianhimoisia tavoitteita, mutta kehityssuunta on myönteinen ja vauhti rohkaiseva.

Metson lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet (STI ja LTI) tukevat strategiaamme toimeenpanoa. Vuosittaiset tavoitteet korostavat kannattavaa kasvua ja operatiivista tehokkuutta, kun taas pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmat sitovat palkitsemisen pitkän aikavälin arvonluontiin esimerkiksi osakkeen kokonaistuoton, tuloksentehtävyyden ja valikoitujen ESG-tavoitteiden kautta. Näin varmistamme, että johdon palkitseminen tukee 'We go beyond.' -strategian toteutusta ja kestävästä omistaja-arvon kasvua.

Kauteni palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana päättyy vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja haluan esittää vilpittömät kiitokseni Metson osakkeenomistajille siitä luottamuksesta, jota olen saanut nauttia viimeisen kolmen vuoden aikana. On ollut etuoikeus palvella Metson hallituksessa ja toimia palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana. Kiitän valiokunnan jäseniä, hallitusta sekä Samia ja hänen johtoryhmäänsä hyvästä ja rakentavasta yhteistyöstä.

Toivotamme palautteenne tästä raportista tervetulleeksi.

Reima Rytsölä
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin sekä Suomen hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Raportissa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemistiedot vuodelta 2025 sekä kuvataan, miten Metson palkitsemiskäytännöt ovat linjassa palkitsemispolitiikan ja strategisten tavoitteiden kanssa.

Metson palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi säännöllisesti palkitsemispolitiikan tarkoituksenmukaisuutta ja sen yhdenmukaisuutta yhtiön strategian kanssa. Poliittikka hyväksyttiin vuoden 2024 yhtiökokouksessa ja on voimassa vuoden 2028 yhtiökokoukseen saakka, ellei siihen ehdoteta muutoksia aiemmin. Metson 2025 palkitsemisraportissa kuvataan vuoden aikana maksettujen palkkioiden perusteet ja raportoidaan, miten palkitseminen suhteutuu palkitsemispolitiikkaan, yhtiön tulokseen ja strategiaan.

Vuoden 2024 palkitsemisraportti sai osakkeenomistajien tuen vuoden 2025 yhtiökokouksen neuvoa-antavassa äänestyksessä. Metso arvioi vuosittain palkitsemisraportin rakennetta ja sisältöä markkinoiden vakiintuneiden käytäntöjen perusteella. Tämä palkitsemisraportti esitetään Metson vuoden 2026 yhtiökokouksessa, ja asiaa koskeva päätös on neuvoa-antava.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2025 sisälsi rooliin perustuvan kiinteän vuosipalkkion sekä erillisen kokouspalkkion. Kiinteä vuosipalkkio maksettiin osittain Metson osakkeina ja osittain rahana. Palkkiotasot hyväksyttiin vuoden 2025 yhtiökokouksessa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu yhtiön palkitsemispolitiikkaan. Hallitus päättää palkitsemisesta palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan valmistelun ja ehdotuksen pohjalta. Kokonaispalkitseminen sisältää tyypillisesti kiinteän palkan, luontoisedut, lisäeläkkeen sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet raportointikaudella.

Palkitseminen ja yhtiön tulos

Palkitsemisen tavoitteena Metsossa on luoda vahva yhteys yhtiön tuloksen ja muuttuvan palkitsemisen välille. Tämä saavutetaan selkeästi määritellyillä suorituskykymittareilla ja tavoitteilla, jotka tukevat strategisten ja taloudellisten päämäärien saavuttamista. Keskeiset mittarit ovat myynti, oikaistu EBITA ja saadut tilaukset. Nämä mittarit yhtiö raportoi myös osana kvartaali- ja tilinpäätöstietojaan.

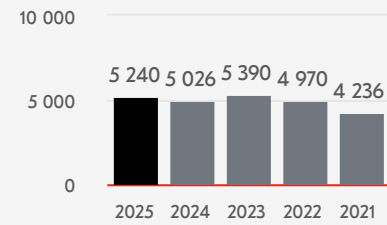
Metson pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä käytetään mittareita, jotka tukevat strategisia painopisteitä ja kestäväää arvonluontia. Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR) ja osakekohtainen tulos (EPS) yhdistävät palkitsemisen osakkeenomistajien tuottoihin ja kannattavuuteen. Ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvä tavoite, Metso Plus -tuoteperheen myynnin kasvu, edistää kestävyyttä ja innovaatioita ja näin varmistaa, että tuoteportfoliomme tukee asiakkaiden ympäristötavoitteita. Nämä mittarit on valittu tasapainottamaan taloudellista suorituskykyä yhdessä pitkän aikavälin muutoksen ja vastuullisen kasvun kanssa.

Keskimääräinen palkitseminen (tuhatta euroa)	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen jäsenet	90	114	88	106	81
Toimitusjohtaja	1 341	4 684	4 728	4 368	2 749
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys Suomessa ¹⁾	84	80	80	81	83
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys maailmanlaajuisesti ¹⁾	56	54	59	58	54

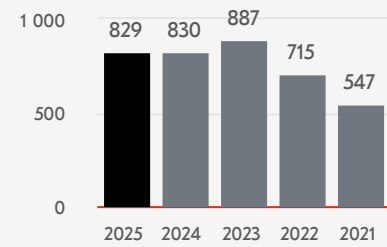
¹⁾ Keskimääräisen työntekijän henkilöstökulut ilman työsuhteen muita sivukuluja jaettuna keskimääräisellä työntekijöiden määrällä vertailujakson ajalta.

Suorituskykymittarit Metsossa

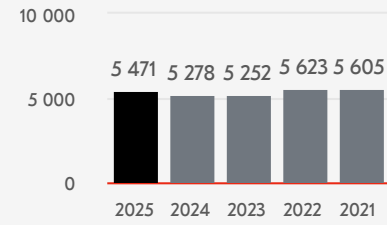
Liikevaihto, miljoonaa euroa*



Oikaistu EBITA, miljoonaa euroa*



Saadut tilaukset, miljoonaa euroa*



* Vuosien 2024–2025 luvut ovat keskenään vertailukelpoisia.

Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

Palkitsemispolitiikka sai osakkeenomistajien tuen vuoden 2024 yhtiökokouksen neuvoo-antavassa äänestyksessä. Politiikassa esitetään 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 tulostulokset 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 tulostulokset (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 tulostulokset 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. Kauden 2025–2026 palkitsemistasot hyväksyttiin vuoden 2025 yhtiökokouksessa. Palkkio koostui kiinteästä vuosipalkkiosta, joka perustui jäsenen rooliin hallituksessa (esim. puheenjohtaja tai valiokunnan jäsen) ja erillisestä kokouspalkkiosta. Osa kiinteästä palkkiosta käytetään Metson osakkeiden hankintaan hallituksen jäsenen puolesta ja osa korvataan rahana. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Vuoden 2025 yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen palkkioista (euroissa)

	2025
Puheenjohtaja	176 500
Varapuheenjohtaja	88 300
Muut jäsenet	71 500
Valiokunnan jäsenyys (lisäpalkkio)	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	26 300
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	10 850
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	13 200
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsenet	5 430
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 saamisen edellytyksenä hallituksen jäsenten tulee käyttää 20 tai 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkkiostaan Metson osakkeiden ostamiseen markkinahintaan julkisessa kaupankäynnissä. Ostot toteutettiin kahden viikon kuluessa vuoden 2025 yhtiökokouksesta.

Hallituksen ja valiokuntien roolit, jäsenyydet ja kokousosallistumiset on esitetty Metson vuosikertomuksen osiossa hallituksen toimintakertomus - selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Metson hallituksen palkitseminen 2025 (euroissa)

Jäsen	Vuosipalkkio ¹⁾	Hankittujen osakkeiden määrä ²⁾	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Kari Stadigh, Puheenjohtaja	181 930	7 915	15 600	197 530
Klaus Cawén, Varapuheenjohtaja	99 150	4 313	14 700	113 850
Brian Beamish	76 930	1 673	15 600	92 530
Terhi Koipijärvi	82 350	3 582	14 700	97 050
Niko Pakalén	76 930	3 346	12 900	89 830
Ian Pearce ³⁾			7 800	7 800
Reima Rytsölä	84 700	3 684	12 900	97 600
Emanuela Speranza ³⁾			5 400	5 400
Anders Svensson ⁴⁾	71 500	3 110	8 400	79 900
Eriikka Söderström ⁴⁾	82 350	3 582	11 100	93 450
Arja Talma	97 800	4 254	14 700	112 500
Yhteensä	853 640	35 459	133 800	987 440

¹⁾ Vuosipalkkio maksettu osittain rahana, osittain osakkeina.
²⁾ Osalla vuosipalkkiosta hankittiin Metson osakkeita hallituksen jäsenen puolesta.
³⁾ Hallituksen jäsen 24.4.2025 saakka.
⁴⁾ Hallituksen jäsen 24.4.2025 lähtien.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Metson hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Käytettävissä olevat palkitsemisen osa-alueet on määritetty yhtiön palkitsemispolitiikassa ja ne ovat linjassa markkinakäytännön kanssa. Vuoden 2025 aikana Metso ei käyttänyt oikeuttaan periä takaisin tai perua jo maksettuja tai maksamattomia palkkioita.

Toimitusjohtajalle kannustinjärjestelmistä maksetut palkkiot tukevat Metson 'We go beyond.' -strategiaa vuosille 2026–2030 yhdistämällä taloudelliset ja strategiset tavoitteet kestäväan kasvuun. Lyhyen aikavälin kannustimet keskittyvät operatiiviseen ja taloudelliseen suorituskyykyyn, kun taas pitkän aikavälin kannustimet yhdistävät osakkeenomistajien tuoton, kannattavuuden ja vastuullisuuteen liittyvät mittarit, vauhdittamaan uudistumista ja vahvistamaan asiakastarjoamaamme. Tarkemmat tiedot lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteista on esitetty omissa osioissaan tässä raportissa.

Toimitusjohtajan palkkio vuonna 2025 (euroissa)

	2025
Kiinteä palkka (sisältää tavanomaiset luontoisedut) ¹⁾	854 783
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio (2024 suorituminen)	63 084
Osakepalkkiomaksu (PSP 2022–2024)	255 277
Lisäeläke	168 000
Yhteensä	1 341 144

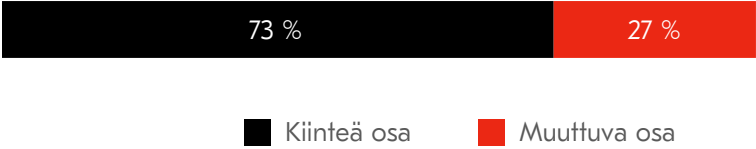
¹⁾ Lomarahaa 13 071 euroa maksettiin Sami Takaluoman aiemman roolin perusteella. Toimitusjohtajasopimus ei sisällä lomarahaa.

Vuonna 2025 toimitusjohtaja Sami Takaluomalle maksetut kannustinpalkkiot sisälsivät lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuoden 2024 tuloksen perusteella sekä osakemaksun suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (PSP) 2022–2024 ansaintajaksolta. Vuoden 2025 aikana kannustinjärjestelmistä maksetut palkkiot olivat hyvin linjassa vuoden 2024 tuloksen kanssa.

Toimitusjohtaja Sami Takaluoman vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteina olivat palveluliiketoiminta-alueen keskeiset suorituskymittarit perustuen hänen aiempaan rooliinsa Metson johtoryhmässä. PSP 2022–2024 -ansaintajakson tavoitteet perustuivat osakkeen kokonaistuoton kehitykseen, oikaistuun osakekohtaiseen tulokseen sekä Metso Plus -palvelutarjoaman kasvuun.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio vuoden 2025 tuloksen perusteella sekä osakemaksu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2023–2025 ansaintajaksolta maksetaan vuonna 2026.

Toimitusjohtajan kiinteä ja muuttuva palkanosa 2025



Muuttuva palkanosa sisältää lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiomaksut (ei sisällä lisäeläkemaksuja).



Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Hallitus päättää toimitusjohtajan osallistumisesta ja ehdoista yrityksen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään (STI). Hallitus asettaa ja arvioi vuosittain järjestelmässä käytettävät tavoitteet toimitusjohtajalle.

Vuonna 2025 toimitusjohtaja Sami Takaluomalle maksettava lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksu perustuu hänen aiempaan rooliinsa Palvelut-liiketoiminta-alueen johtajana vuonna 2024. Maksimiansainta vuodelle 2024 oli 60 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta ja palkkion suuruus oli 8 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio maksettiin huhtikuussa 2025 yhtiön käytännön mukaisesti.

Ansaintajaksolla 2025 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän maksimiansainta on 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallitus vahvisti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkion suuruudeksi 26 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio maksetaan huhtikuussa 2026.

Suoritusjakso	Maksuvuosi	Maksimiansainta	Ansaittu kannustinpalkkio	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos % ¹⁾
2024	2025	60 %	8 %	Palvelut-liiketoiminta-alueen Oikaistu EBITA	40 %	0 %
				Palvelut-liiketoiminta-alueen Myynti	20 %	65 %
				Palvelut-liiketoiminta-alueen Asiakastyytyväisyys (NPS)	10 %	100 %
				Strategiset tavoitteet	30 %	7 %
2025	2026	100 %	26 %	Metso Oikaistu EBITA	40 %	0 %
				Metso Myynti	20 %	44 %
				Metso Saadut tilaukset	10 %	35 %
				Metso Vaihto-omaisuus	20 %	97 %
2026	2027	100 %		Strategiset tavoitteet	10 %	120 %
				Metso Oikaistu EBITA	40 %	
				Metso Myynti	20 %	
				Metso Operatiivinen kassavirta	10 %	
				Metso Oikaistu EBITA %	15 %	
				Metson myynti- ja hallinnollisten kulujen kehitys	15 %	

¹⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Hallitus päättää Metson pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä (LTI) ja niiden ansaintamahdollisuuksista toimitusjohtajalle yhtiön palkitsemispolitiikan sekä järjestelmän ehtojen mukaisesti. Ohjelmien tavoitteena on sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä tukea pitkän aikavälin kestäväää kasvua.

Pitkän aikavälin kannustimen enimmäismäärä on 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta ohjelman alkaessa, ja toimitusjohtajan LTI-palkkio on rajattu maksuhetkellä 350 prosenttiin vuosipalkasta. Lisäksi Metso soveltaa osakeomistussuosituksia toimitusjohtajaan: toimitusjohtajan tulee pitää omistuksessaan vähintään 50 prosenttia suoritusperusteisista

osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan palkkio-osakkeista (laskettuna asiaankuuluvan ennakonpidätyksen vähentämisen jälkeen saadusta netto-osakemäärästä), kunnes toimitusjohtajan osakeomistus vastaa hänen vuotuisen kiinteän bruttopalkkansa määrää.

Vastuullisuusmittarit LTI-ohjelmissa

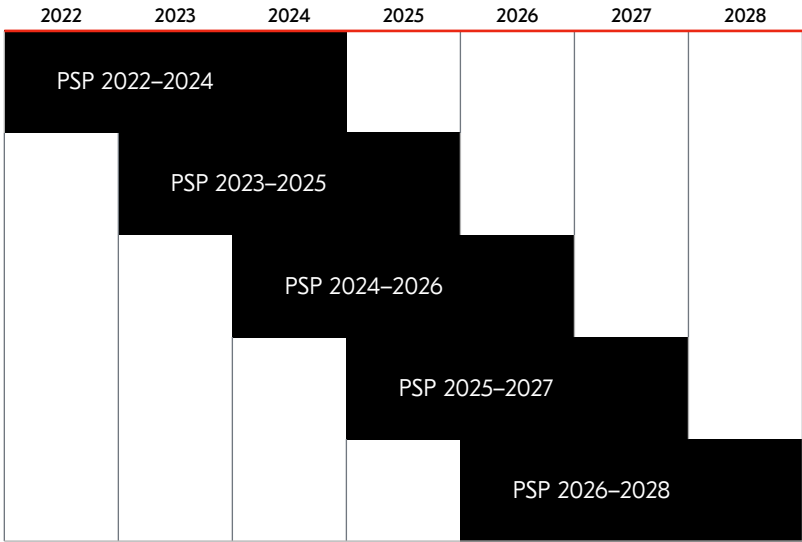
Metson pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet liittyvät yhtiön osakekurssin kehitykseen, kannattavuuteen ja vastuullisuuteen. ESG-tavoitteet on johdonmukaisesti sisällytetty kannustamaan kestäväää liiketoiminnan uudistumista ja positiivista asiakasvaikutusta.

Vuodesta 2022 lähtien LTI-ohjelmien ESG-mittari on keskittynyt asiakkaiden kestävään kehityksen tavoitteiden tukemiseen Metso Plus -tarjoaman avulla. PSP 2026–2028 -ohjelma jatkaa tätä lähestymistapaa ja on viides peräkkäinen ansaintakausi, jossa ESG-mittarina on Metso Plus -myynnin kehitys. Tämä tavoite edistää kestävien tuotteiden ja palveluiden tarjoaman laajentamista. Lisätietoa Metso Plus -kriteereistä on saatavilla Metson [verkkosivuilla](#).

Ohjelma	Maksuvuosi	Maksimiansainta (brutto-osaketta)	Ansaittu kannustinpalkkio	Maksetut netto-osakkeet	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos % ¹⁾
PSP 2022–2024	2025	39 000	118 %	10 426	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	74 %
					Osakekohtainen tulos (EPS)	40 %	131 %
					ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	182 %
PSP 2023–2025 ²⁾	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)	20 %	
					ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	
PSP 2025–2027	2028	202 000			Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
					Kumulatiivinen oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)	20 %	
					ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	
PSP 2026–2028	2029	129 000			Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR)	40 %	
					Kumulatiivinen oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)	20 %	
					ESG: Metso Plus myynnin kehitys	20 %	

¹⁾ Tavoiteansainta on 100 %, maksimiansainta on 200 %.

²⁾ PSP 2023–2025 -ohjelman tavoitteiden toteuma ja ansaittu kannustinpalkkio eivät ole vielä tiedossa raportointihetkellä.



Metso

Metso Oyj

Postiosoite
Metso Oyj, PL 1000,
02231 Espoo, Suomi

Vierailuosoite
Rauhalanpuisto 9,
02230 Espoo, Suomi

Puhelin
+358 20 484 100

© 2025 Metso Oyj. Kaikki oikeudet pidätetään.