



Palkitsemistiedot

1. a) Yhtiön nimi b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus

a) Yhtiön nimi: Metso Oyj

b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus: 11,10 %

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimialana on joko suoraan tai tytär- tai osakkuusyhtiöidensä välityksellä suunnitella, kehittää, myydä ja valmistaa maailmanlaajuisesti konepaja-, koneenrakennus-, kulkuneuvo-, elektroniikka- ja automaatioteollisuuden tuotteita ja järjestelmiä sekä niihin liittyviä varaosia ja huoltopalveluja.

Yhtiö voi myös emoyhtiönä huolehtia konsernin organisaatiosta, rahoituksesta, ostoista ja muista sen kaltaisista yhteisistä tehtävistä sekä omistaa kiinteistöjä, osakkeita ja osuuksia, harjoittaa arvopaperikauppaa ja muuta sijoitustoimintaa.

3. 31.12.2011 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

Tilinpäätösaineisto löytyy Metson vuosikertomuksesta alkaen sivulta 41.

[http://www.metso.com/corporation/ir_eng.nsf/WebWID/WTB-120307-2256F-8A137/\\$File/metso_annual_report_2011_finnish.pdf](http://www.metso.com/corporation/ir_eng.nsf/WebWID/WTB-120307-2256F-8A137/$File/metso_annual_report_2011_finnish.pdf)

Emoyhtiön tilinpäätös alkaen sivulta 104.

4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osake-perusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Johdon palkitseminen

Palkitsemisella pyritään Metsossa kannustamaan metsolaisia yksilöinä ja tiiminä asetettujen taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä erinomaisiin suorituksiin. Palkkoja ja palkkioita määriteltäessä otetaan huomioon Metson taloudellinen tulos sekä sisäiset ja ulkoiset referenssit, ja niitä verrataan alan muissa yrityksissä vastaavista tehtävistä

maksettaviin palkkoihin ja palkkioihin. Metson avainhenkilöille ja ylimmälle johdolle tarjoamaan palkka- ja palkkiopakettiin sisältyvät kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut paikallisen markkinakäytännön mukaan, ennalta määriteltuihin vuosittaisiin tulospalkkioihin sidotut lyhyen aikavälin kannustimet sekä johdon ja osakkeenomistajien edut yhdistävät pitkän aikavälin kannustimet.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkiot ja etuisuudet sekä niihin liittyvä päätöksenteon järjestelmä

Toimitusjohtajan palkka- ym. eduista sekä toimitusjohtajan muista ehdoista päättää hallitus. Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta päättää muiden johtoryhmän jäsenten palkka- ym. eduista toimitusjohtajan tekemän esityksen ja hallituksen hyväksymien yleisten periaatteiden pohjalta.

Johtoryhmän jäsenten, mukaan lukien toimitusjohtaja, palkitseminen muodostuu kokonaispalkasta (sisältäen rahapalkan ja tavanomaiset luontoisedut kuten autoedun ja matkapuhelin- ja matkakustannukset) sekä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustimista. Lyhyen aikavälin kannustimien muodostavat vuotuiset tulospalkkiot. Pitkän aikavälin kannustimina toimivat osakepohjaiset kannustinjärjestelmät, joiden piiriin kuuluvat mm. johtoryhmän jäsenet. Osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä päättää ja ne toteuttaa hallitus. Ohjelmiin liittyvistä omien osakkeiden hankintavaltuuksista ja osakeantivaltuuksista päättää yhtiökokous. Metson aiemmista optio-ohjelmista ei ole liikkeellä eikä myönnettävissä optioita. Metsolla ei tällä hetkellä ole ohjetta siitä, kuinka suuri osuus vuosittaisesta kokonaispalkastaan johdon jäsenten tulisi sijoittaa yhtiön osakkeisiin.

Lisäksi ylimmän johdon etuihin kuuluu yhtiön ottama lisäeläkevakuutus. Lisäeläkevakuutus on maksupohjainen muilla johtoryhmän jäsenillä paitsi toimitusjohtaja Matti Kähkösellä, joka on jo aiemmin kuulunut etuuspohjaisen lisäeläkevakuutuksen piiriin. Entisen toimitusjohtajan Jorma Elorannan lisäeläkevakuutus oli etuuspohjainen ja mahdollisesti hänen jäämisensä eläkkeelle 60-vuotiaana helmikuussa 2011. Metson hallitus on linjannut, ettei uusia etuuspohjaisia lisäeläkevakuutuksia oteta.

Tulospalkkiot

Hallitus vahvistaa vuosittain tulospalkkioiden ehdot ja konsernitason palkitsemiskriteerit. Mahdollinen tulospalkkio perustuu ohjelmalle asetettujen taloudellisten tavoitteiden, kuten tulos ennen rahoitus-eriä, veroja ja aineettomien hyödykkeiden poistoja (EBITA) ja kassavirta, saavuttamiseen joko Metson ja/tai kyseisen liiketoiminnan tasolla. Näiden lisäksi käytetään myös henkilökohtaisia ja/tai tiimitavoitteita. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi, missä määrin toimitusjohtaja on saavuttanut hänelle asetetut tavoitteet. Vuosittainen tulospalkkio on

toimitusjohtajalla ja muilla johtoryhmän jäsenillä nykyisin enintään 40–60 prosenttia vuotuisesta kokonaispalkasta.

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Metson osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä päättää ja ne toteuttaa hallitus. Ne ovat osa johdon palkitsemisohjelmaa. Niillä pyritään yhdistämään Metson omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttamaan johto yhtiöön sekä tarjoamaan heille kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä. Vuosina 2009, 2010 ja 2011 alkaneissa ohjelmissa osallistujilta edellytettiin henkilökohtaista sijoitusta Metson osakkeisiin. Vuonna 2012 on alkanut uusi osakepohjainen kannustinjärjestelmä, jossa osakepalkkiot kohdentuvat osallistujille ennalta määriteltujen ansaintakriteerien mukaisesti. Henkilökohtaista sijoitusta Metson osakkeisiin ei vaadita.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2009–2011

Lokakuussa 2008 hallitus päätti johdon osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, Metso Share Ownership Plan 2009–2011. Järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet ja muu ylin johto yhtiöön ja sen arvon nostamiseen. Järjestelmään osallistuminen edellytti osallistujilta henkilökohtaista sijoitusta Metson osakkeisiin. Kannustinjärjestelmässä oli yksi kolmen vuoden ansaintajakso, joka alkoi 1.1.2009 ja päättyi 31.12.2011. Kannustinjärjestelmä oli alun perin tarkoitettu noin sadalle Metson johtajalle, joista 84 kuului vuoden 2011 lopussa ohjelman piiriin. Nykyisen johtoryhmän jäsenten osuus osakepalkkioista voi olla yhteensä korkeintaan 54 600 osaketta.

Osallistujat sijoittivat ansaintajakson alussa 52 550 Metson osakkeeseen (alkusijoitus). Järjestelmän perusteella voidaan maksaa palkkiot, jotka vastaavat yhteensä enintään 354 975 Metson osaketta. Palkkio jakautuu perusosaan (base matching shares) sekä suoriteperusteisesti määräytyvään osaan (performance shares). Perusosan määrä perustuu Metson osakkeen kurssikehitykseen ja voi olla alkusijoituksen osakemäärä kerrottuna 2,5:llä tai 1,25:llä. Mahdollinen suoriteperusteisesti määräytyvä palkkio perustuu Metson osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR) kolmen vuoden ajanjaksolla ja osakekohtaiseen tulokseen vuosina 2009–2011. Jos osakkeen kokonaistuotto on nolla tai negatiivinen kolmen vuoden ajanjaksolla, suoriteperusteisesti määräytyvää palkkiota ei makseta. Toimitusjohtajalla suoritepohjaisesti osakkeina maksettava palkkio voi olla enintään kuusi, muilla johtoryhmän jäsenillä viisi ja muilla osallistujilla neljä kertaa alkusijoituksen osakemäärä. Palkkion saaminen edellyttää tulostavoitteiden saavuttamisen lisäksi, että osallistuja omistaa alkusijoituksena hankkimansa osakkeet koko ansaintajakson ajan ja on Metson palveluksessa palkkioiden maksuun saakka. Mahdollisen palkkion määrä päätetään huhtikuussa 2012, ja se maksetaan Metson osakkeina vuoden 2012 ensimmäisen puoliskon aikana. Maissa, joissa työnantajalla on ennakonpidätysvelvollisuus, Metso voi maksaa enintään 60 prosenttia palkkiosta rahana

osakkeiden sijaan. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta henkilölle aiheutuvia veroja ja veroluonteisia maksuja. Ansaitut osakkeet on omistettava vähintään vuoden ajan palkkion suorituksen jälkeen. Osakkeet hankitaan julkisessa kaupankäynnissä osakemarkkinoilta, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2010–2012

Lokakuussa 2009 hallitus päätti samanlaisesta johdon osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, Metso Share Ownership Plan 2010–2012. Kannustinjärjestelmässä on yksi kolmen vuoden ansaintajakso, joka alkoi 1.1.2010 ja päättyy 31.12.2012. Kannustinjärjestelmä oli alun perin tarkoitettu noin sadalle Metson johtajalle, joista 88 kuului ohjelman piiriin vuoden 2011 lopussa. Osallistujat ovat sijoittaneet 48 800 osakkeeseen (alkusijoitus), ja järjestelmän perusteella voidaan maksaa palkkiot, jotka vastaavat yhteensä enintään 329 600 Metson osaketta. Palkkion maksamisperusteet ja järjestelmän ehdot ovat olennaisilta osin samat kuin edellä kuvatussa vuosien 2009–2011 järjestelmässä. Mahdollisen palkkion määrä määräytyy huhtikuussa 2013, ja se maksetaan Metson osakkeina, tai osittain rahana, vuoden 2013 ensimmäisen puoliskon aikana. Osakkeet hankitaan julkisessa kaupankäynnissä osakemarkkinoilta, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta. Nykyisen johtoryhmän jäsenten osuus osakepalkkioista voi olla yhteensä korkeintaan 51 325 osaketta.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2011–2013

Syyskuussa 2010 hallitus päätti kolmannesta samanlaisesta johdon osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, Metso Share Ownership Plan 2011–2013. Järjestelmässä on yksi kolmen vuoden ansaintajakso, joka alkoi 1.1.2011 ja päättyy 31.12.2013. Kannustinjärjestelmä oli alun perin tarkoitettu noin sadalle Metson avainhenkilölle, joista 72 oli mukana järjestelmässä vuoden 2011 lopussa. Osallistujat sijoittivat alkusijoituksena 35 615 osakkeeseen, ja järjestelmän perusteella voidaan maksaa palkkiot, jotka vastaavat yhteensä enintään 243 898 Metson osaketta. Palkkion maksamisperusteet ja järjestelmän ehdot ovat olennaisilta osin samat kuin edellä kuvatuissa vuosien 2009–2011 ja 2010–2012 järjestelmissä. Mahdollisen palkkion määrä määräytyy huhtikuussa 2014, ja se maksetaan Metson osakkeina tai osittain rahana vuoden 2014 ensimmäisellä puoliskolla. Osakkeet hankitaan julkisessa kaupankäynnissä osakemarkkinoilta, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta. Nykyisen johtoryhmän jäsenten osuus osakepalkkioista voi olla yhteensä korkeintaan 77 400 osaketta.

Osallistujalle näiden kannustinjärjestelmien perusteella maksettavat vuosittaiset palkkiot (osakkeen luovutuspäivän markkinahintaan arvostettuina) eivät minään vuonna saa ylittää osallistujan perusvuosipalkkaa, joka määritellään verotettavana bruttovuositulona ennen tulospalkkioita ja pitkän aikavälin kannustimia, kerrottuna 1,5:llä täsmäytyspäivänä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2012–2014

Hallitus päätti joulukuussa 2011 uudesta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2012, 2013 ja 2014. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Ansaintajaksolla 2012 järjestelmä kattaa noin 100 Metson johtoon kuuluvaa henkilöä. Ansaintajaksolta 2012 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 450 000:ta Metson osaketta. Johtoryhmän jäsenten osuus osakepalkkioista voi olla enintään 95 132 osaketta.

Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2012 perustuu palveluliiketoiminnan liikevaihdon kasvuun, sitoutuneen pääoman tuottoon (ROCE-%) ennen veroja ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2012 maksetaan noin kahden vuoden sitouttamisjakson päättyessä vuonna 2015 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta henkilöille aiheutuvia veroja ja veroluonteisia maksuja. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhde päättyy ennen palkkion maksamista osallistujasta johtuvasta syystä, palkkiota ei makseta. Järjestelmästä kultakin ansaintajaksolta maksettava palkkio voi olla enintään 120 prosenttia henkilön vuosipalkasta.

Järjestelmässä mahdollisesti palkkiona luovutettavat Metson osakkeet hankitaan osakemarkkinoilta, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta.

5. a) Toimitusjohtajan nimi

Matti Kähkönen

b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontaisetuudet (auto, asunto, ym.) määräytymisperusteineen

Toimitusjohtaja 28.2.2011 saakka

Entinen toimitusjohtaja Jorma Eloranta jäi sopimuksensa mukaisesti eläkkeelle helmikuussa 2011. Vuonna 2011 hänelle maksettu tulospalkkio vastasi noin kuuden kuukauden palkkaa. Hän kuuluu ennen vuotta 2011 alkaneisiin Metson osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin ja hänellä on etuuspohjainen lisäeläkevakuutus. Hänen eläkkeensä on 60 prosenttia eläkkeen perusteena olevasta ansiosta, joka lasketaan neljän viimeisen ansiovuoden perusteella.

Toimitusjohtaja 1.3.2011 alkaen

Matti Kähkönen aloitti Metson toimitusjohtajana 1.3.2011. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Metsossa kulloinkin käytössä oleviin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin hallituksen päättämien ehtojen mukaisesti. Hallitus arvioi toimitusjohtajan työtä ja suoriutumista sekä päättää hänen palkkioistaan ja eduistaan. Matti Kähkösen palkitsemisesta on kerrottu tarkemmin oheisessa taulukossa.

	Rahapalkka	Maksettu tulospalkkio	Luontoisedut
Toimitusjohtaja Jorma Eloranta 1.1-28.2.2011	117 680 eur	253 012 eur	2166 eur
Toimitusjohtaja Matti Kähkönen 1.3-31.12.2011	419 357 eur	190 113 eur	12 349 eur

c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltyinä

Metsolla on myös lisäeläkevakuutuksia, joiden piiriin kuuluvat johtoryhmän jäsenet. Vakuutusmaksut olivat 3,0 miljoonaa euroa vuonna 2010 ja 1,8 miljoonaa euroa vuonna 2011.

d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakkeina tai muuna osakeperusteisena etuutena

0 eur.

e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euromääräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksumaa seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltyinä

	Rahapalkka	Maksettu tulospalkkio	Luontoisedut
Muut johtoryhmän jäsenet	1 353 595 eur	857 595 eur	60 915 eur

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta ja hän kuuluu yhtiön etuusperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin. Eläkkeiden kokonaismäärä on 60 % eläkkeelle jäämistä edeltävien neljän täyden kalenterivuoden eläkeindeksillä tarkistetusta keskimääräisestä kuukausiansiosta.

Metsolla on lisäeläkevakuutuksia, joiden piiriin kuuluvat johtoryhmän jäsenet. Vakuutusmaksut olivat 3,0 miljoonaa euroa vuonna 2010 ja 1,8 miljoonaa euroa vuonna 2011.

h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.

Molemmipuolinen irtisanomisaika on 6 kuukautta. Irtisanomiskorvauksena (jos yhtiö irtisanoos sopimuksen) maksetaan kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka, sekä irtisanomiskorvaus, joka vastaa viimeisintä täyttä kokonaiskuukausipalkkaa kerrottuna 18:lla.

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Jukka Viinanen (puheenjohtaja), Mikael von Frenckell (varapuheenjohtaja), Christer Gardell, Ozey K. Horton, Jr., Erkki Pehu-Lehtonen, Pia Rudengren, Eeva Sipilä, Eija Lahti-Jäntti (henkilöstön edustaja)

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määrittämisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

Hallituksen palkkiot

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan. Vuoden 2011 yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot ennallaan. Vuosipalkkiot ovat:

Puheenjohtaja 92 000 euroa

Varapuheenjohtaja 56 000 euroa

Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 56 000 euroa

Muut hallituksen jäsenet 45 000 euroa

Lisäksi niille hallituksen jäsenille, joiden kotipaikka on Pohjoismaissa, maksetaan 600 euron palkkio niistä hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista, joihin he osallistuivat. Muualla Euroopassa asuvien jäsenten kokouspalkkio on 1 200 euroa ja Euroopan ulkopuolella asuvien 2 400 euroa. Matkakulut korvataan ja päivärahat maksetaan Metson matkustuspolitiikan mukaisesti.

Vuoden 2011 yhtiökokouksen päätöksen perusteella 40 prosenttia vuosipalkkiosta käytettiin Metson osakkeiden hankintaan. Osakkeet hankittiin markkinoilta 28.4.2011 julkistettua osa-

vuosikatsausta seuranneiden kahden viikon aikana. Osakkeita hankittiin 4 308 kappaletta, mikä vastaa 0,003 prosenttia Metson koko osakekannasta. Osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja. Hallituksen jäsenille tässä yhteydessä hankittujen osakkeiden määrät on esitetty oheisessa taulukossa.

Hallituksen jäsen	Osakkeiden lukumäärä
Jukka Viinanen	924
Maija-Liisa Friman	562
Mikael von Frenckell	452
Christer Gardell	452
Ozey K. Horton, Jr	452
Yrjö Neuvo	452
Erkki Pehu-Lehtonen	452
Pia Rudengren	452
Yhteensä	4308

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltyinä.

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Metsossa palkan määräytymisen perusteina ovat paikalliset ja yksilölliset sopimukset, tehtävässä suoriutuminen sekä tehtävien vaativuus. Peruspalkkaa täydentävät tuloksiin sidotut palkkiojärjestelmät.

8. a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet
b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät.

Ei hallintoneuvostoa.