



Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6



Palkitseminen



Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Esitän hallituksen puolesta vuoden 2022 palkitsemisraporttimme. Raportissa esitetään hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista ohjaavat periaatteet sekä palkitsemiseen liittyvän päätöksentekomenettelyn, kuvauksen nykyisestä palkitsemispolitiikastamme sekä tietoja palkitsemisjärjestelyiden toteutuksesta vuonna 2022. Tiedot Stora Enson johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta esitetään yhtiön vuoden 2022 tilinpäätöksessä.

Yleiset palkitsemisperiaatteet

Stora Enso pyrkii tarjoamaan palkitsemistason, joka motivoi, kannustaa ja on houkutteleva sekä auttaa pitämään osaavimmat työntekijät yhtiössä. Palkitsemisen tehokkuuden maksimoimiseksi palkitsemisen eri osuuksia harkitaan tarkoin. Näin varmistetaan, että ne edistävät yhtiön liiketoimintastrategiaa ja sen pitkän aikavälin taloudellisia intressejä. People and Culture Committee on hyvin tietoinen tehtävästään varmistaa, että palkitsemisen tukee ja edistää yhtiön strategiaa painopisteitä. Lisäksi suoritukseen perustuva palkitseminen on olennainen osa Stora Enson palkitsemisperiaatteita. Tärkeää palkitsemisessa on myös tarkastella kaikkia Stora Enson henkilöstölle tarjottavia palkitsemiselementtejä yhtenä kokonaisuutena.

Tuloksiin perustuva palkitseminen vuonna 2022

Kaikki vuoteen 2022 liittyvät palkkiot hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin vuoden 2020 aikana hyväksytyyn palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Vuotta 2022 koskeva lyhytaikaisen kannustinohjelman tulos hyväksyttiin vuoden 2023 alussa taloudellisena mittarina toimivan liikevaihdon kasvun ja EBITDAn sekä mitattavissa olevien operatiivisten tai yksittäisten avaintavoitteiden (kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöt ja turvallisuus mukaan lukien) osalta. Koska Stora Enson tulos ylitti sovellettavat taloudelliset tavoitteet, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaitsemat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot ylittivät niin ikään tavoitteensa. Lisätietoja lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvästä tuloksesta esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta kertovassa osiossa.

Vuoden 2020 tulospäätöksen osakeohjelman tulos hyväksyttiin vuoden alussa 2023 ennalta sovittujen mittareiden perusteella. Suoritusta mitattiin kolmen vuoden ajanjaksolla, joka alkoi 1.1.2020 ja päättyi 31.12.2022. Lisätietoja tulospäätöksen osakeohjelman tuloksesta esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmasta kertovassa osiossa.

Palkitsemispolitiikan tarkistus

Palkitsemispolitiikkaa muutettiin vuonna 2022 siten, että pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI) voi sisältää taloudellisten tavoitteiden lisäksi strategisia ja ESG-tavoitteita (Environmental, Social ja Governance). Päivitetty palkitsemispolitiikka on Yhtiön internetsivuilla storaenso.com/yhtiokokous. Strategisten ja ESG-tavoitteiden sisällyttäminen suoritusmittareihin on pitkän aikavälin kannustinohjelman ja Stora Enson pitkän aikavälin strategian mukaista.

People and Culture Committee jatkaa palkitsemispolitiikkamme tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden seuraamista liiketoimintamme kannalta. Tämän raportin julkaisuun mennessä takaisinperintään liittyviä ehtoja ole käytetty. Varmistamme, että politiikka tukee myös jatkossa konsernin strategiaa. Lisäksi otamme tarkasti huomioon osakkeenomistajien ja muiden sidosryhmien näkemykset johtajien palkkioita määrittäessämme.

Tasa-arvoinen palkkaus

Vuonna 2022 riippumaton kolmas osapuoli teki palkkatutkimuksen, joka kattoi kaikki Stora Enson toimihenkilöt. Tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa mahdolliset sukupuolten väliset palkkaerot, joita ei voida selittää esimerkiksi työntekijän työkokemuksella, työsuorituksella, työtehtävällä tai sijainnilla. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että suurimmaksi osaksi palkkauksen voidaan todeta olevan tasa-arvoista, mutta joitakin selittämättömiä palkkaeroja löytyi. Selittämättömien palkkaerojen poistamiseen tähtäävät toimet toteutetaan vuonna 2023. Palkkaerojen kehitystä seurataan vuosittain ja tarvittaessa tehdään korjauksia.

Antti Mäkinen

People and Culture Committeeen puheenjohtaja

Johdanto

Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2020, Suomen valtiovarainministeriön palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista antaman asetuksen (608/2019) sekä muiden soveltuvien säännösten mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa cgfinland.fi. Stora Enso noudattaa myös Ruotsin hallinnointikoodia lukuun ottamatta konsernihallinnointia koskevan raportin (Governance) [liitteessä 1](#) mainittuja poikkeuksia. Poikkeukset johtuvat eroista ruotsalaisessa ja suomalaisessa lainsäädännössä, hallinnointikoodissa ja käytännöissä, ja niiden osalta Stora Enso noudattaa kotimaansa käytäntöjä. Ruotsin hallinnointikoodin on julkaissut Ruotsin hallinnointilautakunta, ja se on luettavissa osoitteessa corporategovernanceboard.se.

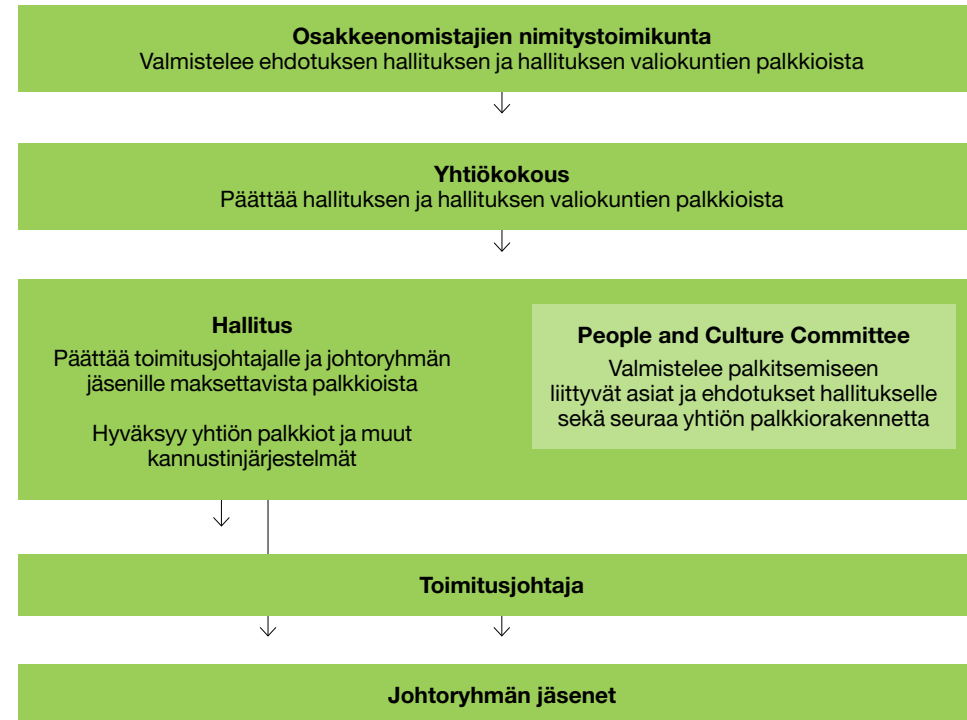
Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Päätöksentekomenettely

Yhtiökokoukseen osallistuvat osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta (myös hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta). Yhtiökokoukselle tehtävät hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkitsemista sekä valiokuntien puheenjohtajien ja jäsenten palkitsemista koskevat esitykset laatii osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka koostuu suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja

Palkitsemista koskeva päätöksentekomenettely



hallituksen jäsenten edustajista konsernihallinnointia koskevassa raportissa tarkemmin kuvatulla tavalla. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan kuuluvat hallituksen edustajat eivät osallistu hallituksen tai valiokuntien palkitsemista koskevaan päätöksentekoon.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää toimitusjohtajan sekä muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen People and Culture Committee valmistelee hallitukselle esiteltävät palkitsemiseen liittyvät asiat ja esitykset. Palkitsemisvaliokunta vastaa myös siitä, että johdon palkitsemista ohjaavat periaatteet ovat yhdenmukaisia yhtiön tavoitteiden ja osakkeenomistajien intressien kanssa.

Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

Tässä palkitsemispolitiikassa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat pääperiaatteet mukaan lukien päätöksentekoprosessi ja palkitsemisen elementit. Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta storaenso.com.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkiot saattavat määräytyä heidän asemansa mukaan hallituksen puheenjohtajana, hallituksen varapuheenjohtajana tai valiokunnan jäsenenä. Hallituksen palkkiot voidaan maksaa joko rahana tai rahana ja osakkeina varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaan.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkion muodostavat

- vuosittainen peruspalkka
- muuttuvat komponentit, kuten lyhyen aikavälin kannustinohjelmat (raha soveltuvin osin) ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat (osakkeet soveltuvin osin)
- pitkän aikavälin etuudet (eläke-, sairaus- ja terveysetuudet).

Kunkin palkitsemisen osatekijän tarkoitus, enimmäispalkkio ja yhteys suoriutumiseen on kuvattu seuraavalla sivulla.



Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Vuosittainen peruspalkka (kiinteä palkka)

Peruspalkan tarkoituksena on houkuttaa ja sitouttaa kyvykkäitä henkilöitä, jotka pystyvät viemään läpi tärkeimmät strategiset tavoitteemme. Palkalla ei ole enimmäisrajaa. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkankorotuksissa otetaan soveltuvin osin huomioon muun henkilöstön keskimääräiset palkankorotukset. Hallituksen päätöksellä palkankorotukset voivat olla suurempia tai niitä voidaan tehdä useammin tietyillä edellytyksillä, jotka koskevat esimerkiksi liiketoiminnan yleistä kehitystä, taloudellisesta tulosta tai operatiivista toimintaa tai markkinakäytännön muuten sitä edellyttäessä.

Lyhyen aikavälin kannustimet (muuttuva palkkio)

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä edistää sitoutumista asettamalla selkeitä, mitattavissa olevia vuositavoitteita, joilla on suora vaikutus yhtiön tulokseen. Palkkio on tietty prosentiosuus kiinteästä vuosipalkasta, joka maksetaan, jos asetetut tavoitteet täyttyvät. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukyisenä ja linjassa yhtiön strategian kanssa. Hallituksen päättämän palkkion enimmäismäärä voi olla 50–100 prosenttia toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustuu osittain taloudellisiin mittareihin ja osittain mitattavissa oleviin ei-taloudellisiin operatiivisiin mittareihin, jotka asetetaan vuoden alussa ja joiden tarkastelujakso on yksi vuosi.

Operatiiviset mittarit perustuvat Stora Enson Balanced Scorecard -suorituskyky-mittaristoon, joka kattaa strategiset osa-alueet kuten esimerkiksi innovaatiot, asiakasnäkemyksen, jäsennellyt prosessit, motivoituneet työntekijät ja erityisprojektit. Muutokset suorituskyky-mittaristossa voivat vaikuttaa myös operatiivisiin mittareihin. Enintään 40 prosenttia lyhyen aikavälin kannustimista voi perustua operatiivisiin mittareihin. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen operatiivisten mittareiden tavoitetasoista päättää hallitus.

Pitkän aikavälin kannustimet (muuttuva palkkio)

Pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on toimia johdon kannustimena sekä yhtenäistä johdon edut osakkeenomistajien etuun ja liiketoiminnan kestävyysnäkökulmasta. Kannustinohjelma perustuu mitattavissa oleviin pitkän aikavälin taloudellisiin ja strategisiin tai ESG-tavoitteisiin ja henkilökohtaiseen osakeomistukseen kannustamiseen.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma on tulosperusteinen ja palkkio maksetaan Stora Enson osakkeina. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukyisenä ja linjassa yhtiön strategian kanssa. Hallituksen vahvistama palkkio voi olla enintään 70–120 prosenttia toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta.

Osakkeen hinnalle on kaikissa pitkän aikavälin kannustinohjelmissa eurokohtainen enimmäismäärä. Mikäli osakkeen hinta ylittää tämän enimmäismäärän lunastuspäivänä, osallistujalle luovutettavien osakkeiden määrää alennetaan suhteellisesti sen mukaan.

Osakkeet ansaitaan hallituksen People and Culture Committeeelle ehdottaman ja hallituksen hyväksymän, vähintään kolmivuotisen tulostavoitteen perusteella.

Pitkäaikaiset etuudet

Etuuksien tarkoituksena on olla kilpailukyisiä ja linjassa markkinakäytäntöjen kanssa sekä taata toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle kattava vakuutusurva työsuhteen ajan ja mahdollisuus jäädä eläkkeelle normaalissa eläkeiässä.

Suomessa lakisääteistä eläkettä täydentävän lisäeläkkeen maksusuoritus voi olla enintään 23,5 prosenttia eläkepalkasta ja Ruotsissa eläkemaksut voivat olla yhteensä enintään 30 prosenttia eläkepalkasta. Eläkepalkka muodostuu kiinteästä palkasta ja lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkiosta. Eläkeikä on 65 vuotta.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työsopimusehtoisia eläkejärjestelyjä vastaava etuus voi sisältää myös tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset Ruotsissa ja Suomessa. Lisäksi yhtiö voi ottaa toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle sairausvakuutuksen. Edellä mainittujen vakuutusten maksusuoritukset voivat olla enintään neljä prosenttia kiinteästä palkasta.

Muut etuudet

Etuuksien tarkoituksena on olla kilpailukyisiä ja linjassa markkinakäytäntöjen kanssa. Etuuksilla voidaan myös houkuttaa ja sitouttaa kyvykkäitä työntekijöitä. Etuudet määräytyvät kustannusten ja paikallisten markkinakäytäntöjen perusteella. Autoedun kustannus voi olla enintään neljä prosenttia kiinteästä palkasta.

Asemapaikan vaihtoon liittyvien etuuksien taso määräytyy tilannekohtaisesti ja markkinakäytäntöjen mukaan. Etuuksia maksetaan rajoitetun ajan.



Palkitseminen

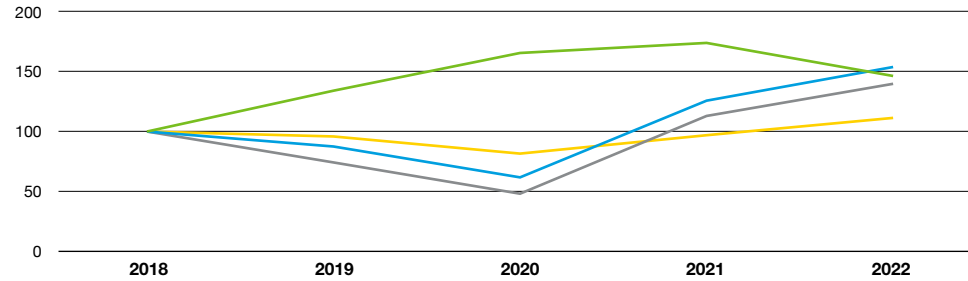
People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

Seuraavassa kaaviossa on esitetty valittujen taloudellisten toimenpiteiden kehitys vuodesta 2018 vuoteen 2022.

Viiden vuoden taloudellinen kehitys

Indeksi: 2018 = 100



- Osakkeenomistajan kokonaistuotto¹
- Osakekohtainen tulos (EPS)
- Operatiivinen liiketulos²
- Liikevaihto

¹ Perustuu FactSetin tietoihin.
² Operatiivinen liiketulos (EBIT).

Kaaviossa "Maksettujen palkkioiden viisivuotisvertailu" esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, hallituksen ja työntekijöiden keskimääräisen palkkioiden kehitys vuodesta 2018 vuoteen 2022. Summat on sidottu indeksiin 100 vuoden 2018 tasolla vuosien 2018–2022 suhteellisen kehityksen havainnollistamiseksi.

Vuosina 2018–2020 työntekijöiden keskiarvoinen palkkio pysyi suhteellisen muuttumattomana, kun taas vuosina 2021 ja 2022 keskipalkka nousi suhteellisesti enemmän. Hallituksen jäsenten palkkiot nousivat 9,1 prosenttia (109,1) ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot 2,5 prosenttia (102,5) vuosina 2018–2022.

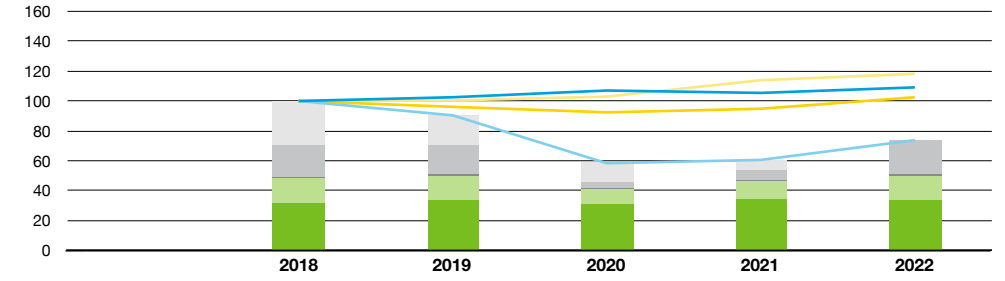
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot vaihtelevat suuresti, koska ne riippuvat merkittävästi palkan muuttuvista palkkioista (pitkän ja lyhyen aikavälin palkkiot), jotka riippuvat yhtiön taloudellisesta tuloksesta. Huomaa, että pitkän aikavälin kannustin on merkittävä osa toimitusjohtajan palkkiota, ja sen maksut perustuvat kolmen edellisen vuoden taloudelliseen tulokseen. Taloudellinen tulos (osakekohtainen tulos, operatiivinen liiketulos) laski vuosina 2019–2020, minkä seurauksena myös muuttuvat palkkiot olivat pienemmät. Näin ollen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot olivat vuosina 2020–2021 pienemmät kuin vuonna 2018. Vuoden 2021 parantunut taloudellinen tulos lisäsi vuonna 2022 maksettua palkkioita, vaikka vuoden 2021 lopussa päättyneestä LTI-ohjelmasta maksettu nollapalkkio vaikutti suuresti vuoden 2022 palkkioiden tasoon. On huomattava, että vaikka voimme osoittaa korrelaation taloudellisen tuloksen ja muuttuvien palkkioiden välillä, muuttuvien palkkioiden määrä riippuu siitä, miten saavutetaan asetetut tavoitteet, jotka voivat olla todellisia tuloksia korkeammat tai matalammat.

Havainnollistaaksemme toimitusjohtajan palkitsemisen eri osuuksien vaikutusta, olemme eritelleet palkitsemisen palkkeihin, jotka havainnollistavat palkkion osien suhteellista kehitystä vuosina 2018–2022.

Stora Ensossa yhtiön tuloksella on erilaisten voitonjako-ohjelmien ja palkan muuttuvien osien kautta vaikutus lähes kaikkien (97 %) työntekijöiden palkitsemiseen.

Vertailu maksetuista palkkioista viiden vuoden osalta

Indeksi: 2018 = 100



	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen jäsen keskimäärin ¹	100	102,5	107,0	105,4	109,1
Toimitusjohtaja ^{2, 3}	100	90,4	58,4	60,6	73,8
Toimitusjohtajan sijainen ³	100	96,1	92,4	94,8	102,5
Työntekijät keskimäärin ⁴	100	100,4	102,9	113,9	118,2

Toimitusjohtaja

- Vuosipalkka
- Eläke
- Muut etuudet
- Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)
- Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

¹ Hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä jaettuna hallitusten jäsenten lukumäärällä. Indeksi vaihtelee hallitukselle yhteensä maksettujen palkkioiden ja hallituksen kokoonpanon mukaan.

² Nykyinen toimitusjohtaja aloitti tehtävässään 1.12.2019. Tästä johtuen vuonna 2020 toimitusjohtajan tehtävästä maksettiin vain yksi kuukausi lyhyen aikavälin kannustimia (STI), kun taas seuraavien vuosien lukuihin lyhyen aikavälin kannustimia sisällytetään koko vuoden ajalta. Vuosien 2019–2021 summat liittyvät nykyiselle toimitusjohtajalle kyseisen päivämäärän jälkeen suoritettuihin maksuihin sekä edelliselle toimitusjohtajalle ennen kyseistä päivämäärää suoritettuihin maksuihin.

³ Palkat ja palkkiot riippuvat kiinteästä osuudesta, kuten peruspalkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista, mutta suurelta osin myös palkan muuttuvista osuuksista, joiden perusteella palkat ja palkkiot yhteensä voivat vaihdella vuodesta toiseen.

⁴ Stora Enson työntekijöille yhteensä maksetut palkat ja palkkiot jaettuna työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä. Indeksi vaihtelee kokonaishenkilömäärän sekä yhteensä maksettujen palkkojen ja palkkioiden perusteella.



Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022

Raportissa esitetyt palkat ja palkkiot on joko ansaittu ja maksettu vuoden 2022 aikana, tai ne on ansaittu 2022 ja maksetaan vuonna 2023.

Toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palauttaviksi eikä niihin ole tehty vähennyksiä vuoden 2022 aikana. Vuoden aikana ei ole myöskään poikettu Stora Enson palkitsemispolitiikan mukaisesta päätöksentekomenettelystä.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2022

Stora Enson hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksetut korvaukset esitetään seuraavassa taulukossa.

Hallituksen palkkiot

euroa	31.12. päättyvä tilikausi	
	2022	2021
Puheenjohtaja	203 000	197 000
Varapuheenjohtaja	115 000	112 000
Hallituksen jäsen	79 000	76 000

Vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenten palkkiot on maksettu yhtiön osakkeina ja rahana niin, että 40 % maksettiin Stora Enson R-osakkeina, jotka hankittiin hallitusten jäsenten puolesta markkinoilta julkisella kaupankäyntihinnalla, ja loput palkkiosta maksettiin rahana. Osakkeet hankittiin kahden viikon kuluessa vuoden 2022 yhtiökokouksesta. Yhtiö on maksanut kaikki yhtiön osakkeiden hankintaan liittyvät kulut ja varainsiirtoverot. Konsernilla ei ole hallituksen jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussa pitämistä koskevaa virallista ohjeistusta.

Lisäksi yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen valiokuntien jäsenille maksettavista vuotuisista palkkioista:

- talous- ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 22 000 euroa ja
- kullekin talous- ja tarkastusvaliokunnan jäsenelle 15 400 euroa,
- People and Culture Committeeen puheenjohtajalle 11 000 euroa ja
- kullekin People and Culture Committeeen jäsenelle 6 600 euroa,
- vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan puheenjohtajalle 11 000 euroa ja
- kullekin vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan jäsenelle 6 600 euroa.

Hallituksen palkkiot ja valiokuntajäsenyydet

Tuhatta euroa (ennen veroja)	31.12. päättyvä tilikausi				Yhteensä	Yhteensä
	Hallituksen palkkiot	Talous- ja tarkastusvaliokunta	2022 People and Culture Committee	2021 Vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunta		
Hallituksen jäsenet 31.12.2022						
Antti Mäkinen, puheenjohtaja	203		11		214	208
Håkan Buskhe, varapuheenjohtaja	115		7		122	118
Elisabeth Fleuriot	79	15			94	91
Hock Goh	79	15			94	91
Helena Hedblom	79			7	86	82
Kari Jordan	79		7		86	
Christiane Kuehne	79			11	90	87
Richard Nilsson	79	22			101	97
Hans Sohlström	79			7	86	82
Entiset hallituksen jäsenet						
Mikko Helander (15.3.2022 asti)	—	—	—	—	—	82
Hallituksen palkkiot yhteensä^{1, 2, 3}	871	53	24	24	972	939

¹ 40 % hallituksen palkkioista vuonna 2022, lukuun ottamatta hallituksen valiokuntien palkkioita, maksettiin markkinoilta hankittuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 4 332 R-osaketta, varapuheenjohtaja 2 454 R-osaketta ja jäsenet 1 686 R-osaketta kukin. Konsernilla ei ole hallituksen jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussa pitämistä koskevaa virallista ohjeistusta.

² Stora Enson varsinaisen yhtiökokous nimitti vuonna 2016 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan toimimaan, kunnes toisin päätetään. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa on työjärjestyksen mukaisesti neljä jäsentä: hallituksen puheenjohtaja, hallituksen varapuheenjohtaja ja kaksi muuta jäsentä, jotka nimittää vuosittain 31.8. osakasluettelon mukaiset kaksi suurinta osakkeenomistajaa (kumpikin yhden). Nimitystoimikunnan jäsenille ei makseta erillistä palkkiota.

³ Yhtiö maksaa yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti myös osakekauppoihin liittyvän varainsiirtoveron kunkin jäsenen osalta summasta, jonka katsotaan olevan tuloveron alaista tuloa.

Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot

Nykyisen toimitusjohtajan kokonaisuudessaan ansaitsemat (maksetut) palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2022 olivat yhteensä 3 294 000 (2 110 000) euroa. Summa sisältää vuosittaisen peruspalkan, tavanomaiset työsuhte-etuudet (kuten auto- ja puhelinetu), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä eläkkeen.

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksetut ja toimitusjohtajan ansaitsemat palkat ja palkkiot

Vuosittainen peruspalkka	Toimitusjohtajan vuonna 2022 ansaitsema ja hänelle maksettu kiinteä palkka oli 953 127 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Vuonna 2021 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmiaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2022 maksettu lyhyen aikavälin kannustin liittyi toimitusjohtajana oloon vuonna 2021 ja oli 68 % kiinteästä suhteutetusta vuosipalkasta eli 648 000 euroa. Vuonna 2022 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmiaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta. Ansaittu lyhyen aikavälin kannustin maksetaan vuonna 2023. Se liittyi vuoteen 2022 ja oli 88,1 % kiinteästä vuosipalkasta eli 845 000 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet	Vuonna 2022 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2019 pitkän aikavälin kannustinohjelmiaan ja oli 0 osaketta, koska pitkän aikavälin kannustinohjelman tulos oli 0 %. Vuoden 2020 pitkän aikavälin ohjelma (ansaintajakso 2020–2022) päättyi vuoden lopussa ja maksetaan vuonna 2023. Ohjelman tulos oli 100 %, 987 000 euroa. ¹
Muut etuudet	Muut etuudet koostuvat lomapalkasta, työsuhte-etuudesta ja -autosta sekä vakuutuksista, joiden arvo yhteensä oli 32 000 euroa.
Eläke	Eläkeikä on 65 vuotta. Toimitusjohtajan eläkejärjestely koostuu maksupohjaisesta eläkejärjestelystä, jonka eläkemaksut ovat 30 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkemaksut olivat 477 000 euroa vuoden aikana.
Toimisuhteen irtisanominen	Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on yhtiö, mutta sopimukseen ei sisälly yhtiön hallinnassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja.
Ansaitut palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu)	Ansaitut (maksetut) palkat ja palkkiot vuonna 2022 olivat yhteensä 3 294 000 (2 110 000) euroa. ^{2,3}
Ansaitun kiinteän osuuden suhde muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Ansaitun kiinteän korvauksen osuus oli 44 % (69 %), kun taas ansaitun muuttuvan korvauksen osuus oli 56 % (31 %).

¹ Arvo on laskettu käyttäen 30.12.2022 päätöskurssia 13,15 euroa. Osakkeiden lopullinen arvo riippuu osakekursista osakkeiden luovutuspäivänä 1.3.2023.

² Ansaitut summat sisältävät vuonna 2022 ansaitut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja ne maksetaan vuonna 2023. Maksettuun summaan sisältyvät vuonna 2022 maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

³ 1 966 000 euroa maksettiin Stora Enso AB:ita ja 144 000 euroa Stora Enso Oyj:iltä.

Nykyisen toimitusjohtajan sijaisen kokonaisuudessaan ansaitsemat (maksetut) palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2022 olivat yhteensä 1 387 000 (946 000) euroa. Summa sisältää vuosittaisen palkan, tavanomaiset työsuhte-etuudet (kuten auto- ja puhelinetu), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä lisäeläkkeen.

Vuonna 2022 toimitusjohtajan sijaiselle maksetut ja toimitusjohtajan sijaisen ansaitsemat palkat ja palkkiot

Vuosittainen peruspalkka	Toimitusjohtajan sijaisen vuonna 2022 ansaitsema ja hänelle maksettu kiinteä palkka oli 447 474 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijainen oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmiaan, jonka perusteella toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2022 maksettu lyhyen aikavälin kannustin liittyi vuoteen 2021 ja oli 42,8 % kiinteästä vuosipalkasta eli 191 000 euroa. Vuonna 2022 toimitusjohtajan sijainen oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmiaan, jonka perusteella toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin enintään 80 % kiinteästä vuosipalkasta. Ansaittu lyhyen aikavälin kannustin maksetaan vuonna 2023. Se liittyi vuoteen 2022 ja oli 68 % kiinteästä vuosipalkasta eli 300 000 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet	Vuonna 2022 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2019 pitkän aikavälin kannustinohjelmiaan ja oli 0 osaketta, koska pitkän aikavälin kannustinohjelman tulos oli 0 %. Vuoden 2020 pitkän aikavälin ohjelma (ansaintajakso 2020–2022) päättyi vuoden lopussa ja maksetaan vuonna 2023. Ohjelman tulos oli 100 % ja oli 333 000 euroa. ¹
Eläke	Muut etuudet koostuvat lomapalkasta, työsuhte-etuudesta ja -autosta sekä vakuutuksista, joiden arvo yhteensä oli 36 000 euroa.
Eläke	Eläkeikä on 65 vuotta. Toimitusjohtajan sijaisen eläkejärjestely koostuu lakisääteisestä työeläkemaksusta ja maksupohjaisesta eläkejärjestelystä, jonka eläkemaksut ovat 23,5 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkemaksut olivat 270 000 euroa vuoden aikana.
Toimisuhteen irtisanominen	Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on yhtiö, mutta sopimukseen ei sisälly yhtiön hallinnassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja.
Palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu)	Ansaitut (maksetut) korvaukset vuonna 2022 olivat yhteensä 1 387 000 (946 000) euroa. ²
Kiinteän osuuden muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Ansaitun kiinteän korvauksen osuus oli 54 % (80 %), kun taas ansaitun muuttuvan korvauksen osuus oli 46 % (20 %).

¹ Arvo on laskettu käyttäen 30.12.2022 päätöskurssia 13,15 euroa. Osakkeiden lopullinen arvo riippuu osakekursista osakkeiden luovutuspäivänä 1.3.2023.

² Ansaitut summat sisältävät vuonna 2022 ansaitut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja ne maksetaan vuonna 2023. Maksettuun summaan sisältyvät vuonna 2022 maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.



Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	3
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	5
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2022	6

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelmat (STI)

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on oikeus osallistua hallituksen vuosittain määräämään lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelma on kuvattu alla.

	Kriteerien kuvaus	Painotus	Tulos (0–100 %) ¹	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos ²
Toimitusjohtaja	Liikevaihdon kasvu, EBITDA	70 %	88,1 %	845 000 euroa (88,1 % vuosittaisesta peruspalkasta)
	Kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, turvallisuus	20 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet ³	10 %		
Toimitusjohtajan sijainen	Liikevaihdon kasvu, EBITDA	50 %	85,0 %	300 000 euroa (68 % vuosittaisesta peruspalkasta)
	Kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, turvallisuus	30 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet ³	20 %		

¹ Mitattu tulos (100 %:sta)

² Vuonna 2023 maksettava lyhyen aikavälin palkkio yhteensä

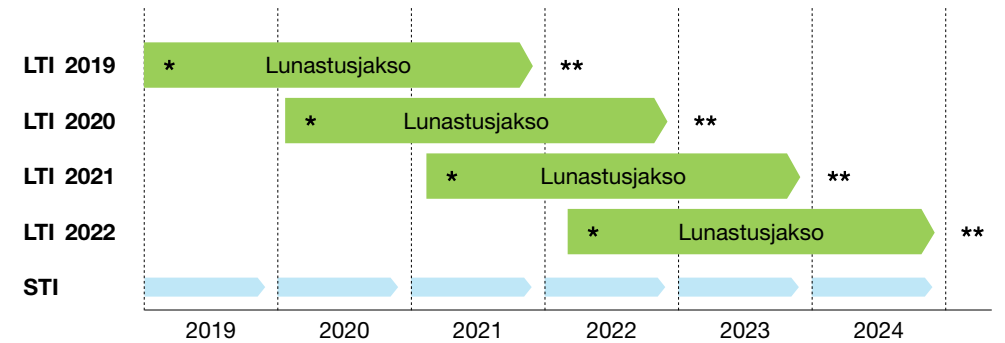
³ Mitattavissa olevat strategiset tavoitteet

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat osallisia vuosien 2020, 2021 ja 2022 osakeperusteisissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä. Vuoden 2020 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa on kolmen vuoden ansaintajakso. Vuoden 2021 ohjelman suoritusmittarit asetetaan jokaiselle vuodelle erikseen,

ja ansainta mitataan kolmen vuoden jakson kertyneiden tavoitemittareiden ja tulosten perusteella. Vuoden 2022 ohjelman osakekohtaiseen tulokseen (EPS) liittyvä suoritusmittari asetetaan jokaiselle vuodelle erikseen, ja ansainta mitataan kolmen vuoden jakson kertyneiden tavoitemittareiden ja tulosten perusteella. Muut vuoden 2022 ohjelman suoritusmittarit asetetaan kolmivuotiskauden alussa. Kaikissa kolmessa ohjelmassa osakkeet ovat saatavissa vain yhdessä osassa kolmen vuoden kuluttua. Vuoden 2020 ohjelma liittyy ansaintajaksoon 2020–2022, vuoden 2021 ohjelma liittyy ansaintajaksoon 2021–2023 ja vuoden 2022 ohjelma liittyy ansaintajaksoon 2022–2024. Nykyisten voimassa olevien pitkän aikavälin kannustinohjelmien tarjoamat mahdollisuudet ovat suoriteperusteisia osakkeita.

Muuttuva palkitseminen



* Myöntämispäivä
1. maaliskuuta

** Lunastuspäivä
1. maaliskuuta

● Vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinohjelma

LTI Long term incentive
= Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

STI Short term incentive
= Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

Vuoden aikana maksettiin vuoden 2019 pitkän aikavälin kannustinohjelma, vuoden 2020 pitkän aikavälin ohjelma päättyi ja vuoden 2022 pitkän aikavälin ohjelma alkoi. Toimitusjohtajalle myönnettiin vuoden 2022 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa osakkeita, jotka vastaavat 120 % vuotuisesta peruspalkasta. Toimitusjohtajan sijaiselle myönnettiin osakkeita, jotka vastaavat 100 % vuotuisen peruspalkan määrästä. Vuoden 2020 ohjelman saavutettu tulos oli 100 % ja se maksetaan vuonna 2023. Vuoden 2020 pitkän aikavälin ohjelman lisäksi, toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella oli vuoden lopussa vuosien 2021 ja 2022 pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä lunastamattomia osakkeita.

	Järjestelyn tyyppi	Järjestelyn nimi	Ansaintakausi	Myöntämispäivä	Lunastuspäivä	Suorituskriteerit ¹	Myönnettyjen osakkeiden määrä	Saavutettu tulos	Maksettujen/ansaittujen osakkeiden määrä ²
Toimitusjohtaja	Tulosperusteinen osakeohjelma	LTI 2019	1.1.2019–31.12.2021	1.3.2019	1.3.2022	EVA, EPS	27 160	0 %	0
		LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	1.3.2020	1.3.2023	EVA, EPS	75 080	100 %	75 080
		LTI 2021	1.1.2021–31.12.2023	2.3.2021	1.3.2024	EVA, EPS	57 387		
		LTI 2022	1.1.2022–31.12.2024	1.3.2022	1.3.2025	EPS, TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	65 430		
Toimitusjohtajan sijainen	Tulosperusteinen osakeohjelma	LTI 2019	1.1.2019–31.12.2021	1.3.2019	1.3.2022	EVA, EPS	23 850	0 %	0
		LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	1.3.2020	1.3.2023	EVA, EPS	25 340	100 %	25 340
		LTI 2021	1.1.2021–31.12.2023	2.3.2021	1.3.2024	EVA, EPS	18 514		
		LTI 2022	1.1.2022–31.12.2024	1.3.2022	1.3.2025	EPS, TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	24 970		

¹ Taloudellinen lisäarvo (EVA), osakekohtainen tulos (EPS), suhteellinen osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR)

² Siirrettyjen osakkeiden toteutunut määrä on pienempi, sillä verovelvoitteen määrästä vastaava osuus osakkeista pidätetään tuloveron kattamiseksi.

Stora Enso suosittelee ja olettaa, että johtoryhmän jäsenet omistavat Stora Enson osakkeita ainakin yhden perusvuosipalkan arvoa vastaavan määrän. Siksi on suositeltavaa, että palkkiona saatuja osakkeita ei myydä ennen kuin tämä taso on saavutettu.