



# Ersättningar

En del av Stora Ensos årsredovisning 2020



## Ersättningar

### › Inledning

#### Brev från ordföranden i ersättningskommittén

Beslutsprocessen

Ersättningarnas utveckling

Sammanfattning av ersättningspolicyn

### › Ersättningsrapport 2020

# Inledning

Denna rapport har upprättats enligt Finsk kod för bolagsstyrning från 2020. Koden finns tillgänglig på [cgfinland.fi](http://cgfinland.fi). Stora Enso följer också Svensk kod för bolagsstyrning ("svenska koden"), med undantag för de avvikelser som räknas upp i [bilaga 1](#) till bolagsstyrningsrapporten. Avvikelserna beror på skillnader mellan svensk och finsk lagstiftning, koderna för bolagsstyrning samt olika praxis. I sådana fall följer Stora Enso den praxis som gäller i bolagets säte. Den svenska koden ges ut av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och finns tillgänglig på [bolagsstyrning.se](http://bolagsstyrning.se).

## Brev från ersättningskommitténs ordförande

### Bästa aktieägare,

På uppdrag av styrelsen presenterar jag härmed vår ersättningsrapport för 2020. I ersättningsrapporten redogörs för företagets centrala principer för ersättningar till styrelseledamöter, VD och koncernchef samt vice VD, vår beslutsprocess, en beskrivning av vår nuvarande policy samt vilka ersättningar som har fastställts under 2020. Information om ersättningar till medlemmar i koncernledningen finns i Årsredovisning 2020.

Företagets ersättningspolicy publicerades i ett börsmeddelande den 30 januari 2020 och lades fram för årsstämman den 4 juni 2020. Av rösterna var 98,91 procent för ersättningspolicyn. Baserat på resultatet i omröstningen beslutade årsstämman att godkänna den presenterade ersättningspolicyn. Jag vill tacka våra aktieägare för deras stora stöd.

### Allmänna ersättningsprinciper

Stora Enso har för avsikt att tillhandahålla en ersättningsnivå som motiverar, uppmuntrar, attraherar och förmår hålla kvar de mest kompetenta medarbetarna. För att maximera genomslaget för ersättningarna i företaget, görs noggranna överväganden för att se till att de olika slags ersättningarna ligger i linje med företagets affärsstrategi och långsiktiga finansiella intressen. Ersättningskommittén är väl medveten om sitt ansvar att säkerställa att ersättningarna ligger i linje med de strategiska målen. Dessutom är idén om prestationslön ett grundläggande inslag i Stora Ensos ersättningsprinciper och en viktig del i vår syn på ersättningar är att se till den totala ersättning som de anställda får.

Under 2020 rankades Stora Ensos ersättningspolicy som den bästa för storföretag

i Finland, vilket är en mycket uppskattad bekräftelse av företagets arbete med att ta fram denna policy. Rankningskommittén bestod bland annat av representanter från arbetspensionsförsäkringsbolaget Varma, The Directors' Institute of Finland och Nasdaq. Vår ersättningspolicy fick särskilt mycket beröm för att den anknöts till koncernens strategi- och hållbarhetsarbete. Policyn ansågs också vara genomgripande och precis. Innehållet i en ersättningspolicy måste ligga i linje med företagets strategi och långsiktiga ekonomiska intressen. Vår tydliga och transparenta ersättningspolicy har formulerats för att uppnå just detta.

### Ersättningarnas utfall 2020

I likhet med många andra företag har vi levt med en osäkerhet utan motstycke och ett mycket svårt affärsklimat till följd av Covid-19-pandemin som bröt ut förra året.

Några få veckor efter att vi offentliggjorde våra incitamentsprogram för 2020 förändrades situationen totalt, och även om effekten av pandemiutbrottet fortfarande var osäker stod det klart att de beräkningar och prognoser som programmen på mycket snabbt skulle bli inaktuella.

Ett av de centrala områdena för Stora Enso under året, vid sidan av att se till att våra medarbetare skyddades, var att stärka bolagets finansiella uthållighet och ta oss igenom den utmanande tid vi hade framför oss. För att göra det, var det viktigaste att säkra kassaflödet. Det var också viktigt att denna förändring återspeglades i vårt kortsiktiga incitamentsprogram (STI) och att de låg i linje med bolagets intressen. Efter noggrant övervägande omprövade vi målen i STI-programmet och ersatte alla operationella/individuella mål i STI-planen för 2020, utom de som var säkerhetsrelaterade, med ett kassaflödesmått.

Under året har alla ersättningar till styrelseledamöter, VD och koncernchef samt

vice VD för 2020 betalats enligt den godkända ersättningspolicyn.

Utfallet för det kortsiktiga incitamentsprogrammet för 2020 godkändes i början av 2021 baserat på de finansiella måtten EBITDA (Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and Amortization) och OWC (Operative Working Capital) som fastställdes i början av året, samt mätbara operativa mått (kassaflöde och säkerhet). Stora Ensos resultat låg under de finansiella målen för året, vilket resulterade i ett STI-utfall under målnivån för VD och vice VD. Detaljerade uppgifter om STI-underlaget finns i avsnittet om kortsiktigt incitamentsprogram (STI) för VD och vice VD.

Utfallet för 2018 års långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram godkändes i början av 2021 baserat på tidigare överenskomna prestationsmått. Prestationen mättes under tre år från och med 1 januari 2018 till och med 31 december 2020. Ytterligare detaljer om utfallet för de aktiebaserade programmen finns i avsnittet om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för VD och vice VD.

### Granskning av ersättningspolicy

Vår policy har precis varit i kraft i ett första år och kommittén kommer fortsatt granska hur effektiv och passande den är för verksamheten. Till rapportdatum har inga ändringar av policyn föreslagits och inga återkrav av ersättningar har gjorts. Vi kommer att se till att policyn fortsätter att ligga i linje med koncernens strategi, som uppdaterades i slutet av 2020. Policyns överensstämmelse med den externa synen på ersättningen till ledande befattningshavare kommer också att granskas noggrant.

Å styrelsens vägnar tackar jag för ert fortsatta stöd.

**Jorma Eloranta**  
Ordförande i ersättningskommittén

## Ersättningar

### › Inledning

Brev från ordföranden i ersättningskommittén

### Beslutsprocessen

#### Ersättningarnas utveckling

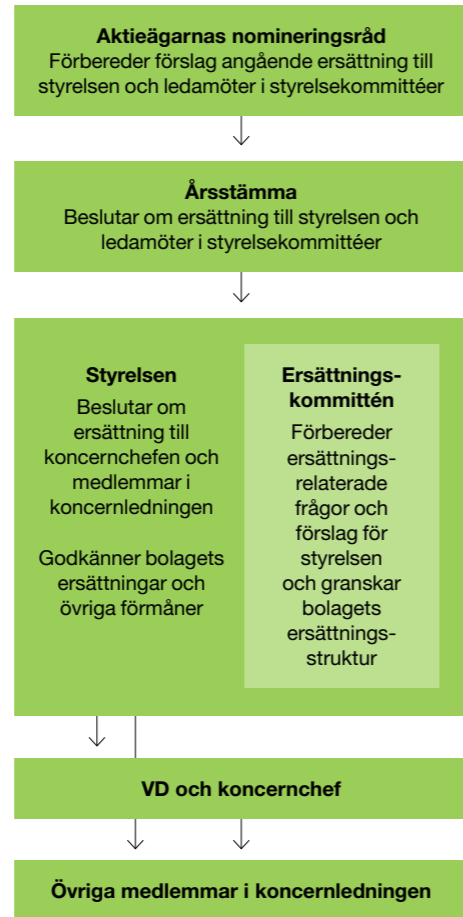
Sammanfattning av ersättningspolicyn

### › Ersättningsrapport 2020

### Beslutsprocessen

Varje år fattar aktieägarna på årsstämman beslut om ersättningarna till styrelsens ledamöter (inklusive ledamöter i styrelsens kommittéer). Förslagen till årsstämman gällande ersättningar till ordförande, vice ordförande och styrelseledamöter samt ersättningar till ordförande och ledamöter i styrelsens kommittéer bereds av aktieägarnas nomineringsråd som består av representanter för bolagets

### Beslutsordning för ersättningar



största aktieägare samt representanter för styrelseledamöterna, och beskrivs närmare i [bolagsstyrningsrapporten](#). Styrelseledamöternas representanter i aktieägarnas nomineringsråd deltar inte i beslut gällande ersättning till styrelsen eller till styrelsens kommittéer.

Styrelsen utser VD:n och godkänner hans/hennes ersättning samt kompensation till övriga medlemmar i koncernledningen. Styrelsens ersättningskommitté bereder frågor och förslag om ersättningar åt styrelsen och ansvarar för att principerna för ersättningar till ledningen ligger i linje med bolagets målsättningar och aktieägarnas intressen.

### Ersättningarnas utveckling

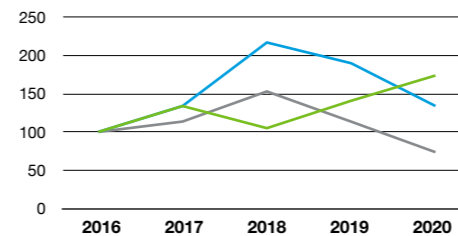
I tabellen nedan visas utvecklingen för utvalda finansiella mått från 2016 till 2020.

I tabellen "Jämförelse över fem år av utbetald ersättning" visas ersättningar till VD, vice VD, styrelse samt genomsnittlig ersättning per anställd från 2016 till 2020. Beloppen har index 100 för år 2016 så att man kan se den relativa utvecklingen under åren 2016 till 2020.

Under perioden 2016–2020 har den genomsnittliga ersättningen per anställd varit relativt oförändrad, medan ersättningen till styrelseledamöter har ökat med 8,3 % (108,3) och ersättningen till vice VD med 39,6 % (139,6).

### Resultat under fem år

Index: 2016 = 100



<sup>1</sup> Total aktieägaravkastning<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Resultat per aktie (EPS)<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Operativt rörelseresultat<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Baserat på data från FactSet.

<sup>2</sup> Rullande resultat per aktie (EPS).

<sup>3</sup> Operativt rörelseresultat (EBIT).

Variationen i ersättningen till VD och vice VD var hög 2016–2020 eftersom dessa ersättningar påverkas mycket av olika typer av rörliga lönedelar (STI och LTI) som är beroende av bolagets finansiella resultat. Det finansiella resultatet (EPS, operativt EBIT) ökade 2017–2018, vilket också resulterade i högre utfall för rörliga lönedelar, men efter 2018 har det finansiella resultatet och också de rörliga lönedelarna varit lägre. Därmed ökade ersättningen till VD och vice VD 2017 och 2018 men minskade sedan 2019 och 2020. Det bör noteras att även om det går att visa på en korrelation mellan finansiellt resultat och rörlig lön, så beror utfallet för rörlig lön på

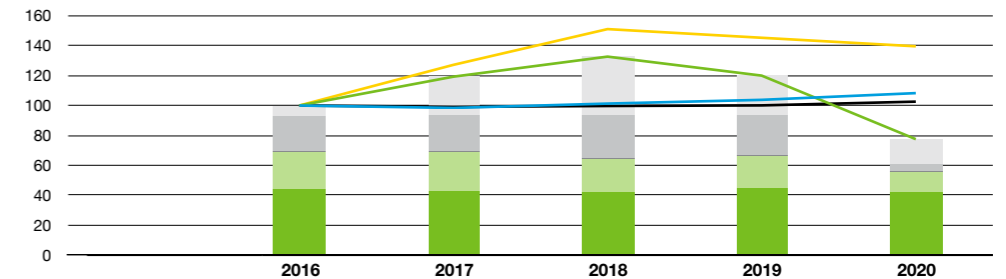
prestation i förhållande till satta mål vilka kan vara högre eller lägre än det faktiska utfallet.

För att illustrera effekten av olika komponenter i ersättningen till VD har vi brutit ner ersättningen i staplar som visar den relativa utvecklingen av olika lönedelar 2016–2020. På grund av variationen i rörliga lönedelar ökade ersättningen till VD 2017–2019, men minskade sedan 2019 och slutade på en -22,5 % lägre ersättning 2020 (77,5) jämfört med 2016.

På Stora Enso påverkar bolagets resultat ersättningen för cirka 98 % av de anställda genom olika former av program för vinstdelning och rörliga lönedelar.

### Jämförelse över fem år av utbetald ersättning

Index: 2016 = 100



	2016	2017	2018	2019	2020
Genomsnitt för styrelseledamot <sup>1</sup>	100,0	98,4	101,3	103,8	108,3
VD <sup>2</sup>	100,0	119,3	132,7	120,0	77,5
Vice VD <sup>3</sup>	100,0	127,2	151,1	145,3	139,6
Genomsnitt för anställd <sup>4</sup>	100,0	99,1	99,7	100,1	102,6

### VD

- Årslön
- Pensioner
- Andra förmåner
- Kortsiktiga incitamentsprogram (STI)
- Långsiktiga incitamentsprogram (LTI)

<sup>1</sup> Total ersättning till styrelseledamöter delat med antal styrelseledamöter. Indexet är beroende på den totalt utbetalda ersättningen och på styrelsens sammansättning.

<sup>2</sup> Den nuvarande VD:n började den 1 december 2019. Därmed betalades bara 1 månads STI för tiden som VD under 2020, medan ett helt års STI kommer att ingå i siffrorna för 2021. Beloppen för åren 2019–2020 är betalningar som gjorts till den nuvarande VD:n efter detta datum och till den tidigare koncernchefen och VD:n före detta datum.

<sup>3</sup> Ersättningen består av en fast del, som grundlön, pensioner och andra förmåner, men till stor del också av rörliga delar som kan innebära att den totala ersättningen blir högre eller lägre jämfört med föregående år.

<sup>4</sup> Total lön som betalats till anställda hos Stora Enso delat med medelantalet anställda. Indexet är beroende på det totala antalet anställda och på det totala beloppet för utbetald lön.

## Ersättningar

### › Inledning

Brev från ordföranden i ersättningskommittén

Beslutsprocessen

Ersättningarnas utveckling

**Sammanfattning av ersättningspolicyn**

### › Ersättningsrapport 2020

### Sammanfattning av ersättningspolicyn

Denna ersättningspolicy beskriver Stora Ensos huvudprinciper för ersättning till styrelse, VD och koncernchef samt ställföreträdande VD, inklusive beslutsprocess och ersättningsselement. Hela ersättningspolicyn finns på [storaenso.com](http://storaenso.com).

#### Styrelsens ersättning

Styrelsens ersättning beslutas årligen av aktieägarna på årsstämman eller en eventuell extra bolagsstämma. Ersättningen till medlemmarna av styrelsen kan bero av deras respektive befattningar som ordförande, vice ordförande och medlemmar i styrelsen eller styrelsekommittéerna. Styrelsens ersättning kan betalas ut i pengar eller i pengar och aktier enligt årsstämmans beslut.

#### Ersättning till VD och koncernchef samt ställföreträdande VD

Den totala ersättningen till VD och koncernchef, och ställföreträdande VD består av:

- årlig grundlön (ABS)
- rörliga lönekomponenter som kortsiktiga incitament (pengar om tillämpligt) och långsiktiga incitament (aktier om tillämpligt)
- långsiktiga förmåner (pension, hälso- och sjukvårdsförmåner).

Syfte, förfarande, möjligheter och koppling till prestation för varje del av ersättningen beskrivs nedan:

#### Årlig grundlön – ABS (fast lön)

Syftet med grundlönen är att attrahera och behålla kompetenta personer som kan uppnå våra strategiska mål. Det finns ingen övre lönegräns. Löneökningarna för VD och ställföreträdande VD tar hänsyn till genomsnittliga löneökningar för lämpliga delar av den bredare arbetsstyrkan. Ökningen kan vara högre, eller tillämpas oftare, enligt styrelsens beslut vid särskilda omständigheter, bland annat, men inte begränsat till, bolagets allmänna utveckling, finansiella resultat, operativ effektivitet eller när det krävs med tanke på marknadspraxis.

#### Kortsiktiga incitament – STI (rörlig lön)

Syftet med STI-programmet är att främja samordning gentemot fastställda målsättningar samt att skapa engagemang genom att presentera tydliga, mätbara, årliga mål som har direkt påverkan på företagets resultat. Det finns en möjlighet till en högsta procentandel av den årliga fasta lönen om målen uppnås. Den maximala STI-möjligheten revideras årligen för att säkerställa marknadsmässig konkurrenskraft och koppling till strategin. Styrelsen kan besluta om en maximal STI möjlighet på 50–100 procent av den årliga grundlönen för VD och ställföreträdande VD.

STI-programmet bygger delvis på finansiella mätbara mål och delvis på mätbara icke-finansiella operativa mål som fastställs i början av året och mäts under ett år.

Finansiella mål mäter exempelvis omsättningsökning, vinst, rörelsekapital och kassaflöde eller andra finansiella mått enligt styrelsens beslut. Operativa mål bygger på Stora Ensos balanserade styrkort, med mål inom de strategiska områdena innovation, kundinsikt, strukturerade processer, motiverade medarbetare och särskilda projekt. Dessa kan även justeras för att avspegla eventuella ändringar i det balanserade styrkortet. Operativa mål ska inte stå för mer än 40 procent av STI-möjligheten. Målnivåerna för operativa mål för VD och ställföreträdande VD fastställs av styrelsen.

Då prestationsmåten är mätbara är det möjligt för styrelsen att objektivt utvärdera resultatet i slutet av varje prestationsperiod. Ingen utbetalning av incitament sker förrän det finansiella resultatet har granskats och godkänts av den externa revisorn.

#### Långsiktiga incitament – LTI (rörlig lön)

Syftet med LTI är att skapa incitament och samordna ledningen med aktieägarnas intressen och företagets långsiktiga strategi, inklusive dess hållbarhet. Detta sker genom att fastställa mätbara finansiella långsiktiga mål, samt genom att uppmuntra personligt aktieinnehav.

LTI består av en prestationsbaserad tilldelning av Stora Enso-aktier. Den maximala LTI-möjligheten utvärderas årligen för att säkerställa marknadsmässig konkurrenskraft och koppling till strategin. Styrelsen kan besluta om en maximal LTI-möjlighet på 70–120 procent av den årliga grundlönen för VD och tillförordnad VD.

Varje LTI-plan har en maximal aktiekurs angiven i euro. Antalet aktier som överförs till deltagaren minskar proportionellt om aktiekursen vid utbetalningstillfället skulle överskrida denna maximala aktiekurs.

Aktierna överläts baserat på ett minst treårigt finansiellt prestationskriterium som föreslås av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen.

De finansiella målen är till exempel kopplade till resultat per aktie, ekonomiskt mervärde, aktiekursens utveckling, kassaflöde eller andra finansiella mått enligt styrelsens beslut.

Då prestationsmåten är mätbara är det möjligt för styrelsen att objektivt utvärdera resultatet i slutet av varje prestationsperiod. Ingen utbetalning av incitament sker förrän det finansiella resultatet har granskats och godkänts av den externa revisorn.

#### Långsiktiga förmåner – Pension och Försäkring

Syftet är att behålla konkurrenskraften och följa marknadspraxis för att ge VD och ställföreträdande VD trygghet i form av ett stabilt försäkringsskydd under den tid de innehar respektive position och möjlighet att gå i pension i normal pensionsålder.

I Finland är den avgiftsbestämda tilläggspensionen begränsad till 23,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten, och i Sverige är den avgiftsbestämda tilläggspensionen begränsad till 30 procent av den pensionsgrundande inkomsten. Pensionsgrundande inkomst utgörs av fast lön och utbetald STI. Pensionsåldern är 65 år.

VD och ställföreträdande VD kan teckna olycksfalls-, invaliditets- och livförsäkringar i enlighet med kollektivavtalets tjänstepension, i den mån kollektivavtalet inkluderar detta i Sverige och Finland. Dessutom kan VD och tillförordnad VD omfattas av en hälsoförsäkring tecknad av företaget. Kostnaderna för ovan nämnda försäkringar kan uppgå till 4 procent av den fasta lönen.

För personer som omfattas av andra regler än de svenska eller finska kan pensionsförmåner och andra förmåner komma att justeras för att efterleva tvingande förpliktelser eller vedertagen lokal praxis, med hänsyn, i den mån det är möjligt, till det generella syftet med dessa riktlinjer.

#### Andra förmåner

Syftet är att behålla konkurrenskraften och följa marknadspraxis. Vissa förmåner bidrar även till att attrahera och behålla kompetens. Förmånerna baseras på kostnaden och tillhandahålls i enlighet med lokal marknadspraxis. Kostnaden för bilförmånen kan utgöra upp till 4 procent av den fasta lönen.

Nivån för flyttförmånerna beror på individuella omständigheter och marknadspraxis. Dessa tillhandahålls under en begränsad tid. För personer som omfattas av andra regler än de svenska eller finska kan förmånerna komma att justeras för att efterleva tvingande förpliktelser eller vedertagen lokal praxis, med hänsyn, i den mån det är möjligt, till det generella syftet med dessa riktlinjer.

# Ersättningsrapport 2020

## Ersättningar

### › Inledning

Brev från ordföranden i ersättningskommittén  
Beslutsprocessen  
Ersättningarnas utveckling  
Sammanfattning av ersättningspolicyn

### › Ersättningsrapport 2020

Denna rapport har sammanställts i enlighet med det finska finansministeriets förordning om ersättningspolicy och ersättningsrapport (608/2019).

Ersättning som presenteras i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2020 eller intjänats och ska betalas under 2021.

Under 2020 har ingen redan utbetald ersättning återkrävts eller utestående ersättning reducerats vad gäller VD och koncernchef eller vice VD. Inga avvikelser har gjorts från beslutsprocessen så som den anges i Stora Ensos ersättningspolicy.

### Ersättning till styrelseledamöter 2020

Under 2020 fick Stora Ensos styrelseledamöter ersättning enligt följande tabell.

### Ersättningar till styrelsen

EUR	Räkenskapsår	
	2020	2019
Ordförande	197 000	192 000
Vice ordförande	112 000	109 000
Styrelseledamot	76 000	74 000

Enligt årsstämmans beslut 2020 har de årliga arvodena för styrelseledamöterna erlagts både i aktier i företaget och kontant, så att 40 % betalades genom att förvärva Stora Ensos för styrelseledamöternas räkning på marknaden till det pris som bildas i offentlig handel och resterande summa kontant. Aktierna köptes inom två veckor efter årsstämman 2020. Bolaget har betalat alla kostnader och eventuell överlåtelseskatt i samband med köpet av aktier i bolaget. Bolagets policy innehåller inga formella krav på att styrelseledamöterna ska behålla de aktier som de har fått i ersättning.

Därtill beslutade årsstämman att ledamöterna i styrelsens kommittéer ska betalas följande årliga ersättningar:

- ordföranden i finans- och revisionskommittén 21 200 euro
- ledamöterna i finans- och revisionskommittén 14 800 euro var
- ordföranden i ersättningskommittén 10 600 euro
- ledamöterna i ersättningskommittén 6 400 euro var
- ordföranden i kommittén för hållbarhets- och etikfrågor 10 600 euro
- ledamöterna i kommittén för hållbarhets- och etikfrågor 6 400 euro var

### Ersättning till styrelse och styrelsekommittéer

1 000 EUR (före skatt)	Räkenskapsår					Totalt	Totalt	
	2020							2019
	Ersättning till styrelsen	Finans och revisionskommittén	Ersättningskommittén	Kommittén för hållbarhets- och etikfrågor	Totalt			
<b>Styrelseledamöter den 31 december 2020</b>								
Jorma Eloranta, styrelseordförande	197	15	11		222		217	
Hans Stråberg, vice ordförande	112		6		118		115	
Håkan Buskhe	76			6	82			
Elisabeth Fleuriot	76	15			91		88	
Hock Goh	76	15			91		80	
Mikko Helander	76			6	82		74	
Christiane Kuehne	76			11	87		84	
Antti Mäkinen	76		6		82		80	
Richard Nilsson	76	21			97		95	
<b>Tidigare styrelseledamöter</b>								
Göran Sandberg (till 4 juni 2020)	—	—	—	—	—		80	
<b>Total ersättning som styrelseledamöter<sup>123</sup></b>	<b>841</b>	<b>66</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>953</b>		<b>913</b>	

<sup>1</sup> Under 2020 erlades 40 procent av ersättningen till styrelsen, exkl. ersättning till kommittéer, ut i form av R-aktier i Stora Enso. Aktierna förvärvades på marknaden och hade följande fördelning: ordföranden 7 209 R-aktier, vice ordföranden 4 098 R-aktier och ledamöterna 2 781 R-aktier var. Bolagets policy innehåller inga formella krav på att styrelseledamöterna ska behålla de aktier som de har fått i ersättning.

<sup>2</sup> Stora Ensos aktieägares nomineringsråd har tillsatts av årsstämman 2016 för att fungera till dess att annat beslutas. Aktieägarnas nomineringsråd ska enligt de av årsstämman godkända stadgarna ha fyra ledamöter: styrelsens ordförande och vice ordförande samt två ledamöter som nomineras av de två största aktieägarna (en vardera) varje år den 31 augusti. Ingen särskild ersättning utgår till ledamöterna i aktieägarnas nomineringsråd.

<sup>3</sup> Bolaget betalar dessutom eventuell överlåtelseskatt i anknytning till varje ledamots förvärv av aktier, enligt årsstämmans beslut, vilken också utgör beskattningsbar inkomst för respektive ledamot.

## Ersättningar

### ► Inledning

Brev från ordföranden  
i ersättningskommittén

Beslutsprocessen

Ersättningarnas utveckling

Sammanfattning av  
ersättningspolicyn

### ► Ersättningsrapport 2020

#### Ersättningar till VD och vice VD

Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen till den nuvarande VD och koncernchef under perioden 1 januari till 31 december 2020 uppgick till 1 567 000 (1 584 000) EUR, vilket inkluderar årlig grundlön, vanliga anställningsförmåner (som bil och mobiltelefon), ersättning inom ramen för kort- och långsiktiga incitamentsprogram samt pensioner.

##### Intjänad och utbetald ersättning till VD 2020

Årlig grundlön	Intjänad och utbetald fast lön under 2020 var 894 000 EUR.
Kortsiktigt incitamentsprogram	2019 var VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 75 % av den fasta årslönen. Utbetald ersättning 2020 under det kortsiktiga incitamentsprogrammet för tiden som VD under 2019 uppgick till 18,4 % av den fasta årslönen eller 14 000 EUR. 2020 var VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 75 % av den fasta årslönen. Intjänad ersättning inom ramen för det kortsiktiga incitamentsprogrammet för 2020, som ska betalas ut 2021, uppgick till 18,9 % av årslönen eller 171 000 EUR.
Långsiktigt incitamentsprogram	Inom ramen för 2017 års långsiktiga incitamentsprogram tilldelades 2020 33 588 aktier motsvarande ett värde på 363 000 EUR före skatt. <sup>1</sup> 2018 års långsiktiga incitamentsprogram (prestationsperiod 2018–2020) avslutades vid årsskiftet och ska betalas ut under 2021. Inom ramen för 2018 års långsiktiga incitamentsprogram intjänades 12 066 aktier motsvarande ett värde på 189 000 EUR före skatt. <sup>2</sup>
Andra förmåner	I andra förmåner ingår till exempel semesterersättning, mobiltelefon, bil och försäkring till ett belopp av 29 000 EUR.
Pensioner	Pensionsåldern är 65 år. VD:s pensionsplan består av en kompletterande premiebestämd pensionsplan med inbetalningar på 30 % av pensionsgrundande lön. Pensionsinbetalningarna under året uppgick till 284 000 EUR.
Uppsägning	Uppsägningstiden är sex månader med ett avgångsvederlag på tolv månadslöner vid uppsägning från bolagets sida, men inga avtalsbaserade utbetalningar vid förändringar i kontrollen över bolaget.
Totalt intjänad ersättning (utbetald) <sup>3</sup>	Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen under 2020 uppgick till 1 567 000 (1 584 000) EUR.
Förhållandet mellan intjänad (utbetald) fast och rörlig ersättning <sup>3</sup>	Den intjänade fasta ersättningen utgjorde 77 (76) % och den rörliga 23 (24) % av den totala ersättningen.

<sup>1</sup> Aktiepris 10,67 EUR

<sup>2</sup> Värdet har beräknats utifrån slutkursen på 15,65 EUR den 30 december 2020. Det slutliga värdet på de intjänade aktierna kommer att bero på aktiekursen på avräkningsdagen den 1 mars 2021.

<sup>3</sup> I intjänade belopp ingår STI och LTI som tjänats in under 2020 och ska betalas ut under 2021. I det utbetalda beloppet ingår STI och LTI som betalats ut under 2020.

Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen till den nuvarande vice VD:n för perioden 1 januari till 31 december 2020 uppgick till 828 000 (920 000) EUR, vilket inkluderar årlig grundlön, vanliga anställningsförmåner (som bil och mobiltelefon), ersättning inom ramen för kort- och långsiktiga incitamentsprogram samt pensioner.

##### Intjänad och utbetald ersättning till vice VD 2020

Årlig grundlön	Intjänad och utbetald fast lön under 2020 var 405 000 EUR.
Kortsiktigt incitamentsprogram	2019 var vice VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 50 % av den fasta årslönen. Utbetald ersättning 2020 under det kortsiktiga incitamentsprogrammet för 2019 uppgick till 6,4 % av årslönen eller 26 000 EUR. 2020 var vice VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 50 % av den fasta årslönen. Intjänad ersättning under det kortsiktiga incitamentsprogrammet för 2020, som ska betalas ut 2021, uppgick till 12,6 % av årslönen eller 54 000 EUR.
Långsiktigt incitamentsprogram	Inom ramen för 2017 års långsiktiga incitamentsprogram tilldelades år 2020 25 817 aktier motsvarande ett värde på 275 000 EUR före skatt. <sup>1</sup> 2018 års långsiktiga incitamentsprogram (prestationsperiod 2018–2020) avslutades vid årsskiftet och ska betalas ut under 2021. Inom ramen för 2018 års långsiktiga incitamentsprogram intjänades 9 936 aktier motsvarande ett värde på 155 000 EUR före skatt. <sup>2</sup>
Andra förmåner	I andra förmåner ingår till exempel semesterersättning, mobiltelefon, bil och försäkring till ett belopp av 37 000 EUR.
Pensioner	Pensionsåldern är 65 år. I vice VD:ns pensionsplan ingår den finska obligatoriska ArPL-försäkringen och en kompletterande premiebestämd pensionsplan med inbetalningar på 23,5 % av pensionsgrundande lön. Pensionskostnaderna under året uppgick till 176 000 EUR.
Uppsägning	Uppsägningstiden är sex månader med ett avgångsvederlag på tolv månadslöner vid uppsägning från bolagets sida, men inga avtalsbaserade utbetalningar vid förändringar i kontrollen över bolaget.
Totalt intjänad (utbetald) ersättning <sup>3</sup>	Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen under 2020 uppgick till 828 000 (920 000) EUR.
Förhållandet mellan intjänad (utbetald) fast och rörlig ersättning <sup>3</sup>	Den intjänade fasta ersättningen utgjorde 75 (67) % och den rörliga 25 (33) % av den totala ersättningen.

<sup>1</sup> Aktiepris 10,67 EUR

<sup>2</sup> Värdet har beräknats utifrån slutkursen på 15,65 EUR den 30 december 2020. Det slutliga värdet på de intjänade aktierna kommer att bero på aktiekursen på avräkningsdagen den 1 mars 2021.

<sup>3</sup> I intjänade belopp ingår STI och LTI som tjänats in under 2020 och ska betalas ut under 2021. I det utbetalda beloppet ingår STI och LTI som betalats ut under 2020.





## Ersättningar

### › Inledning

Brev från ordföranden  
i ersättningskommittén

Beslutsprocessen

Ersättningarnas utveckling

Sammanfattning av  
ersättningspolicyn

### › Ersättningsrapport 2020

#### Kortsiktigt incitamentsprogram (STI) för VD och vice VD

VD och vice VD är berättigade till ett STI-program som varje år beslutas av styrelsen. 2020 års STI-program baserades till 70 % på finansiella mål och till 30 % på individuella mått/mål, och utfallet blev enligt nedan.

	Beskrivning av kriterier	Viktning	Prestation (0–100 %) <sup>4</sup>	Utfall STI <sup>5</sup>
VD	Koncernens EBITDA <sup>1</sup>	70 %	25,3 %	171 000 EUR (18,9 % av den årliga grundlönen)
	Koncernens OWC (%) <sup>2</sup>			
	Individuella mått/mål <sup>3</sup>	30 %		
Vice VD	Koncernens EBITDA <sup>1</sup>	70 %	25,3 %	54 000 EUR (12,6 % av den årliga grundlönen)
	Koncernens OWC (%) <sup>2</sup>			
	Individuella mått/mål <sup>3</sup>	30 %		

<sup>1</sup> Resultat före ränta, skatt, avskrivningar (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, Amortisation)

<sup>2</sup> Operativt rörelsekapital (Operational Working Capital)

<sup>3</sup> Säkerhet och kassaflöde som ersatte andra individuella mått/mål under 2020

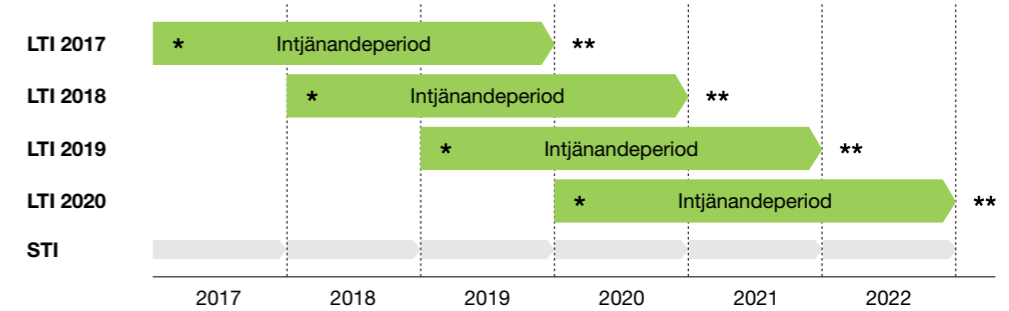
<sup>4</sup> Uppmätt prestation (av 100 %)

<sup>5</sup> Totalt intjänad STI som ska betalas ut under 2021

#### Långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för VD och vice VD

VD och vice VD deltar i 2018, 2019 och 2020 års aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram. Programmen har treåriga mål och utfaller i en lott efter tre år. 2018 års program är hänförligt till prestationsperioderna 2018–2020, 2019 års program är hänförligt till prestationsperioderna 2019–2021 och 2020 års program är hänförligt till prestationsperioderna 2020–2022. Ersättningen under de nuvarande utestående programmen utgörs av prestationsbaserad aktietilldelning.

#### Aktiebaserat ersättningsprogram



\* Tilldelning 1 mars \*\* Avräkningsdagen den 1 mars ● Årligt STI-program

LTI Long term incentive = Långsiktigt incitamentsprogram STI Short term incentive = Kortsiktigt incitamentsprogram

Under året utföll aktier från 2017 års LTI-program, prestationsperioden för 2018 års LTI-program avslutades och 2020 års LTI-program inleddes. VD tilldelades aktier motsvarande 95 % av den årliga grundlönen under 2020 års LTI-program, medan vice VD tilldelades aktier motsvarande 70 % av den årliga grundlönen. 2018 års LTI-program resulterade i ett prestationsbaserat utfall på 49,84 % som ska betalas ut 2021. Utöver LTI 2018, hade VD och vice VD vid årets slut utestående tilldelningar från 2019 och 2020 års LTI-program.

	Typ av plan	Planens namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Avräkningsdag	Prestationskriterier <sup>1</sup>	Antal tilldelade aktier	Prestation	Erhållna aktier/ intjänade aktier <sup>2</sup>
VD	Prestationsbaserad aktietilldelning	LTI 2017	1 jan 2017 till 31 dec 2019	1 mars 2017	2 mars 2020	EVA, EPS	25 191	100 %	25 191 <sup>3</sup>
		LTI 2018	1 jan 2018 till 31 dec 2020	1 mars 2018	1 mars 2021	EVA, EPS	24 210	49,84 %	12 066 <sup>4</sup>
		LTI 2019	1 jan 2019 till 31 dec 2021	1 mars 2019	1 mars 2022	EVA, EPS	27 160	-	-
		LTI 2020	1 jan 2020 till 31 dec 2022	2 mars 2020	1 mars 2023	EVA, EPS	75 080	-	-
	Villkorad aktietilldelning	LTI 2017	-	1 mars 2017	2 mars 2020	-	8 397	-	8 397 <sup>3</sup>
Vice VD	Prestationsbaserad aktietilldelning	LTI 2017	1 jan 2017 till 31 dec 2019	1 mars 2017	2 mars 2020	EVA, EPS	19 363	100 %	19 363 <sup>3</sup>
		LTI 2018	1 jan 2018 till 31 dec 2020	1 mars 2018	1 mars 2021	EVA, EPS	19 936	49,84 %	9 936 <sup>4</sup>
		LTI 2019	1 jan 2019 till 31 dec 2021	1 mars 2019	1 mars 2022	EVA, EPS	23 850	-	-
		LTI 2020	1 jan 2020 till 31 dec 2022	2 mars 2020	1 mars 2023	EVA, EPS	25 340	-	-
	Villkorad aktietilldelning	LTI 2017	-	1 mars 2017	2 mars 2020	-	6 454	-	6 454 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Economic Value Added (EVA), Earnings per Share (EPS)

<sup>2</sup> Det totala antalet aktier som faktiskt överförs kommer att vara lägre, då en andel av aktierna som motsvarar den skatt som ska betalas kommer att dras av för att täcka skatten.

<sup>3</sup> Antal aktier brutto som utbetalades på avräkningsdagen 2020.

<sup>4</sup> Antal intjänade aktier brutto som utbetalades på avräkningsdagen 2021.

Stora Enso rekommenderar och förväntar sig att medlemmar i koncernledningen innehar Stora Enso-aktier till ett värde som motsvarar minst ett års grundlön. Stora Enso-aktier som erhållits som ersättning bör därför inte säljas förrän detta har uppnåtts.



**Stora Enso Oyj**

Box 309  
FI-00101 Helsingfors, Finland  
Besöksadress: Kanalkajen 1  
Tel. +358 2046 131

**Stora Enso AB**

Box 70395  
SE-107 24 Stockholm, Sverige  
Besöksadress: World Trade Center  
Klarabergsviadukten 70, C4  
Tel. +46 1046 46 000

storaenso.com  
group.communications@storaenso.com

**Koncept och design: Milton Oy**

Det bör uppmärksammas att Stora Enso och dess verksamhet är utsatt för olika risker och osäkerheter och att vissa uppgifter här inte utgör historiska fakta. Det gäller bland annat, men är inte begränsat till, förväntningar på marknadstillväxt och -utveckling, förväntningar om tillväxt och lönsamhet, uttalanden som föregås av "tror", "förväntar" och "förutser" eller liknande uttryck som är exempel på framåtriktade uttalanden. Dessa uttalanden bygger på befintliga planer och uppskattningar som innebär risk och osäkerhet, vilket kan medföra att det faktiska utfallet avviker substantiellt från dessa framåtriktade uttalanden. Till dessa faktorer hör bland annat följande: (1) verksamhetsmässiga faktorer, såsom fortsatt framgångsrik tillverkning och uppnående av avsedd effektivitet därvidlag, fortsatt framgångsrik produktutveckling, gynnsamt mottagande av koncernens produkter och tjänster från nyckelkundgrupper, framgång i befintliga och framtida samarbeten, förändringar av affärsstrategi, utvecklingsplaner eller mål, förändringar av det skydd som koncernens patent och andra immaterialrätter erbjuder, tillgång till kapital på rimliga villkor; (2) branschmässiga villkor, såsom efterfrågan på produkterna, graden av konkurrens, nuvarande och framtida prisnivå på koncernens produkter samt därtill hörande press på prissättning, prisfluktuationer på råvaror, finansiella villkor för koncernens kunder och konkurrenter, konkurrenters införande av potentiella alternativa produkter eller tekniker; samt (3) allmänna ekonomiska omständigheter, såsom generell ekonomisk tillväxt på koncernens huvudmarknader och fluktuationer i valutakurser och räntor. Alla uppgifter baseras på företagsledningens bästa antaganden och uppfattning i ljuset av den information som för närvarande finns tillgänglig för ledningen och Stora Enso tar inte på sig något ansvar för att offentligt uppdatera eller ändra framåtriktade uttalanden förutom då detta krävs enligt lag.