



Ersättningar

En del av Stora Ensos årsredovisning 2021



Ersättningar

Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen.....	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningarnas utveckling.....	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

Brev från ersättningskommitténs ordförande

Bästa aktieägare,

På styrelsens vägnar presenterar jag härmed vår ersättningsrapport för 2021. 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 detaljer om ersättningar som har fastställts under 2021. Information om ersättningar till medlemmar i koncernledningen finns i [Bokslutsrapport 2021](#).

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 tillsynen över den totala ersättning som de anställda får.

Ersättningarnas utfall 2021

Under året betalades all ersättning till styrelsens ledamöter, VD och vice VD för 2021 ut i enlighet med ersättningspolicyn som godkändes 2020.

Utfallet för den kortsiktiga incitamentsplanen (STI) för 2021 godkändes i början av 2022 där prestationer jämfördes med det finansiella måttet för det operativa kassaflödet som hade angetts i början av året samt mätbara enskilda nyckelmål (inklusive säkerhet). Stora Ensos resultat överträffade de finansiella målen för året, vilket innebar STI-resultat över målen för VD och vice VD. Information om STI-utfallet finns i avsnittet om kortsiktiga incitamentsprogram (STI) för VD och vice VD.

Utfallet för planen för prestationsbaserad aktietilldelning 2019 godkändes tidigt under 2022 baserat på tidigare överenskomna mått. Prestation mättes under tre år från den 1 januari 2019 till den 31 december 2021. Mer information om intjänat resultat för aktieprogrammen finns i avsnittet om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för VD och vice VD.

Granskning av ersättningspolicyn

Styrelsen föreslår för årsstämman 2022 att Stora Ensos ersättningspolicy ändras så

det långsiktiga incitamentsprogrammet (LTI) kan utöver finansiella mål omfatta strategiska och ESG-mål (Environmental, Social and Governance). Den uppdaterade ersättningspolicyn är tillgänglig på Bolagets webbplats storaenso.com/arsstamma. Att inkludera strategiska och ESG-mål som prestationsmått är i linje med LTI:s syfte och överensstämmer med Stora Ensos långsiktiga strategi.

Ersättningskommittén kommer att fortsätta övervakningen av ersättningspolicyns effektivitet och lämplighet för verksamheten. Vid tidpunkten för denna rapport har inga bestämmelser om återkrav använts. Vi kommer att se till att policyn fortsätter att stödja koncernens strategi. Dessutom kommer vi att noggrant granska våra aktieägares och andra intressenters åsikter när vi fastställer ersättningen till ledande befattningshavare.

Antti Mäkinen

Ordförande i ersättningskommittén



Ersättningar

Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen.....	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningarnas utveckling.....	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

Inledning

Den här rapporten har utarbetats i enlighet med den finska koden för bolagsstyrning 2020, som finns tillgänglig på cgfinland.fi, samt bestämmelserna som anges i det finska finansministeriets förordning om aktieemittenters ersättningspolicy och ersättningsrapporter (608/2019) samt annan tillämplig lagstiftning. 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 fall av avvikelser följer Stora Enso den praxis som gäller i det land var bolaget har sin hemvist. Den svenska koden ges ut av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och finns tillgänglig på bolagsstyrning.se.

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 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 compensation 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.

Beslutsordning för ersättningar



Sammanfattning av ersättningspolicyn

Denna ersättningspolicy beskriver Stora Ensos huvudprinciper för ersättning till styrelsen, VD:n och koncernchefen samt vice VD:n, inklusive beslutsprocess och ersättningselement. Hela ersättningspolicyn finns på storaenso.com.

Styrelsens ersättning

Ersättningen till medlemmarna av styrelsen kan bero av deras respektive befattningar som ordförande, vice ordförande och medlemskap 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 vice VD

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

- årlig grundlön (ABS)
- rörliga lönekomponenter som kortsiktiga incitament (kontanter 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 som följande:

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 vice 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.



Ersättningar

Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen.....	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningarnas utveckling.....	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

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 vice 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.

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 vice VD fastställs av styrelsen.

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 vice 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 minst på ett finansiellt prestationskriterium som föreslås av ersättningskommittén och beslutas av styrelsen.

Långsiktiga förmåner – Pension och Försäkring

Syftet är att behålla konkurrenskraften och följa marknadspraxis för att ge VD och vice 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 vice 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 vice VD omfattas av en hälsoförsäkring tecknad av företaget. Kostnaderna för ovan nämnda försäkringar kan uppgå till 4 procent av den fasta lönen.

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.



Ersättningar

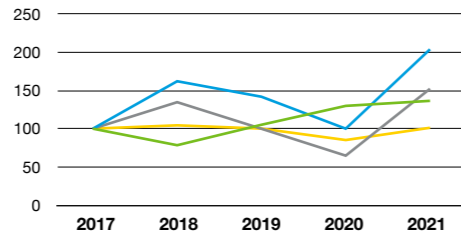
Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningarnas utveckling	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

Ersättningarnas utveckling

I tabellen nedan visas utvecklingen för utvalda finansiella mått från 2017 fram till 2021. Det finansiella resultatet för 2021 är unikt under den här tidsperioden eftersom det är det enda året då utvalda fyra mått översteg nivåerna för 2017.

Resultat under fem år

Index: 2017 = 100



- Total aktieägaravkastning¹
- Resultat per aktie (EPS)
- Operativt rörelseresultat²
- Omsättning

¹ Baserat på data från FactSet.

² Operativt rörelseresultat (EBIT).

I diagrammet ”Jämförelse över fem år av utbetald ersättning” visas hur den genomsnittliga ersättningen för VD, vice VD och anställda har utvecklats från 2017 till 2021. Beloppen har indexet 100 för år 2017 för att visa den relativa utvecklingen under perioden 2017–2021.

Under perioden 2017–2020 har den genomsnittliga ersättningen per anställd varit relativt oförändrad, medan genomsnittet

ökade under 2021 med 14,6 % (114,6) sedan 2017. Ersättningen till styrelsens ledamöter ökade med 8,4 % (108,4) och ersättningen till vice VD ökade med 12,5 % (112,5) under perioden 2017–2021.

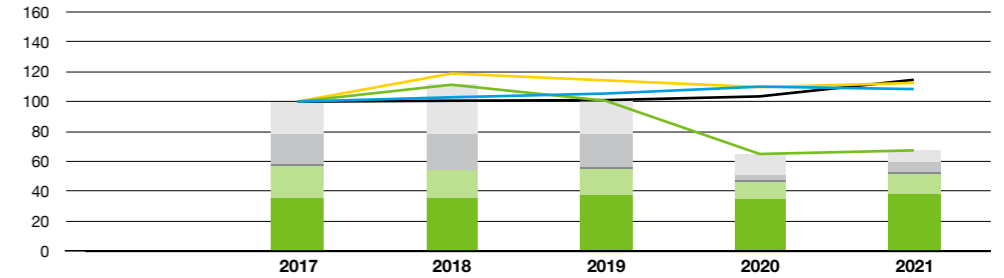
Variationen i ersättningen till VD och vice VD var hög 2017–2021, eftersom dessa ersättningar påverkas mycket av olika typer av rörliga lönedelar (STI och LTI) som är beroende av bolagets finansiella resultat. Observera att LTI utgör en stor del av ersättningen till VD och att LTI-utbetalningarna baseras på det finansiella resultatet för de tre senaste åren. Det finansiella resultatet (EPS, operativt rörelseresultat) minskade 2019–2020, vilket även innebär att de rörliga lönedelarna blev lägre. Därmed minskade ersättningen till VD och vice VD 2020–2021 jämfört med 2018. Det ökade finansiella resultatet 2021 förväntas innebära ökade ersättningar under 2022. Det bör noteras att även om det går att visa på en korrelation mellan finansiellt resultat och rörlig lön, så beror utfallet av rörlig lön på prestation i förhållande till satta mål vilket kan vara högre eller lägre än det faktiska utfallet.

För att illustrera inverkan av olika komponenter i ersättningen till VD har vi brutit ner ersättningen i delar som visar den relativa utvecklingen av olika lönedelar 2017–2021. På grund av variationer i rörliga lönedelar ökade ersättningen till VD under 2018 men minskade 2019 och resulterade i en 32,6 % (67,4) mindre ersättning 2021 jämfört med 2017.

På Stora Enso påverkar bolagets resultat ersättningen för cirka 97% av de anställda genom olika former av program för vinstdelning och rörliga lönedelar.

Jämförelse över fem år av utbetald ersättning

Index: 2017 = 100



År	Genomsnitt för styrelseledamot ¹	VD ^{2,3}	Vice VD ³	Genomsnitt för anställd ⁴
2017	100,0	100,0	100,0	100,0
2018	102,9	111,3	118,8	100,6
2019	105,4	100,6	114,2	101,0
2020	110,0	65,0	109,7	103,5
2021	108,4	67,4	112,5	114,6

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

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

² Nuvarande VD började den 1 december 2019. På grund av detta betalades endast en månads STI ut under 2020 efter tiden i VD-posten, medan helårets STI ingår i siffrorna för 2021. Beloppen under 2019–2021 avser utbetalningar som gjorts till nuvarande VD efter detta datum, samt de belopp som betalats ut till föregående VD som avser perioden före detta datum.

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

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

Ersättningar

Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen.....	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningsgarnas utveckling.....	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

Årlig ersättningsrapport 2021

Ersättning som presenteras i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2021 eller intjänats och ska betalas under 2022.

Under 2021 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 2021

Under 2021 fick Stora Ensos styrelseledamöter ersättning enligt följande tabell.

Ersättningar till styrelsen

EUR	Räkenskapsår	
	2021	2020
Ordförande	197 000	197 000
Vice ordförande	112 000	112 000
Styrelseledamot	76 000	76 000

Enligt årsstämman beslut 2021 har de årliga arvoden för styrelseledamöterna erlagts både i aktier i företaget och kontant, så att 40 % betalades genom att förvärva Stora Ensos R-aktier för styrelseledamöternas räkning på marknaden till det pris som bildas i offentlig handel och resterande summan i kontanter. Aktierna köptes inom två veckor efter årsstämman 2021. 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
	2021				2020		
	Ersättning till styrelsen	Finans och revisionskommittén	Ersättningskommittén	Kommittén för hållbarhets- och etikfrågor	Totalt		
Styrelseledamöter den 31 december 2021							
Antti Mäkinen, styrelseordförande	197		11		208		82
Håkan Buskhe, vice ordförande	112		6		118		82
Elisabeth Fleuriot	76	15			91		91
Hock Goh	76	15			91		91
Helena Hedblom	76			6	82		82
Mikko Helander	76			6	82		82
Christiane Kuehne	76			11	87		87
Richard Nilsson	76	21			97		97
Hans Sohlström	76		6		82		
Tidigare styrelseledamöter							
Jorma Eloranta (fram till 19 mars 2021)	—	—	—	—	—		222
Hans Stråberg (fram till 19 mars 2021)	—	—	—	—	—		118
Total ersättning som styrelseledamöter^{1, 2, 3}	841	51	23	23	939		953

¹ 40 procent av ersättningen till styrelsen, exkl. ersättning till kommittéer, betalades under 2021 ut i form av Stora Ensos R-aktier. Aktierna förvärvades på marknaden och hade följande fördelning: ordföranden 4 746 R-aktier, vice ordföranden 2 698 R-aktier och ledamöterna 1 831 R-aktier var. Bolagets policy innehåller inga formella krav på att styrelseledamöterna ska behålla de aktier som de har fått i ersättning.

² 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.

³ Bolaget betalar dessutom eventuell överlåtelseskatt i anknytning till varje ledamots förvärv av aktier, enligt årsstämman beslut, vilken också utgör beskattningsbar inkomst för varje ledamot.

Ersättningar

Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen.....	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningarnas utveckling.....	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

Ersättningar till VD och vice VD

Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen till den nuvarande VD och koncernchef under perioden 1 januari till 31 december 2021 uppgick till 2 027 000 (1 731 000) 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 2021

Årlig grundlön	Intjänad och utbetald fast lön under 2021 var 981 333 EUR.
Kortsiktigt incitamentsprogram	2020 var VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 75 % av den fasta årslönen. Utbetald ersättning 2021 under det kortsiktiga incitamentsprogrammet för tiden som VD under 2020 uppgick till 17,8 % av den fasta årslönen eller 175 000 EUR. 2021 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 2021, som ska betalas ut 2022, uppgick till 68 % av årslönen eller 672 000 EUR.
Långsiktigt incitamentsprogram	Inom ramen för 2018 års långsiktiga incitamentsprogram tilldelades 2021 12 066 aktier motsvarande ett värde på 201 000 EUR före skatt. ¹ LTI-programmet för 2019 (prestationsperiod 2019–2021) avslutades vid årsskiftet och kommer att betalas ut 2022. Programmet gav ett prestationsresultat på 0 % och inga aktier kommer att överföras.
Andra förmåner	I andra förmåner ingår till exempel semesterersättning, mobiltelefon, bil och försäkring till ett belopp av 33 000 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 341 000 EUR.
Uppsägning	Det finns en uppsägningsperiod på sex månader med ett avgångsvederlag på tolv månadslöner vid uppsägning från företaget, men inga avtalade utbetalningar vid eventuell förändring av kontroll.
Totalt intjänad ersättning (utbetald)	Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen under 2021 uppgick till EUR 2 027 000 (1 731 000).^{2,3}
Förhållandet mellan intjänad (utbetald) fast och rörlig ersättning	Andelen fast intjänad ersättning var 67 % (78 %) medan andelen intjänad rörlig ersättning var 33 % (22 %).

¹ Aktiepris 16,65 EUR

² I intjänade belopp ingår STI och LTI som tjänats in under 2021 och som ska betalas ut under 2022. I det utbetalda beloppet ingår STI och LTI som betalats ut under 2021.

³ 1 720 000 EUR betalades ut från Stora Enso AB och 11 000 EUR betalades ut från Stora Enso Oyj.

Den totala intjänade (utbetalade) ersättningen för nuvarande vice VD under perioden 1 januari till 31 december 2021 uppgick till 845 000 (873 000) EUR, inklusive årslön, vanliga anställningsförmåner (som bil och mobiltelefon), STI- och LTI-program samt kompletterande pension.

Intjänad och utbetald ersättning till vice VD 2021

Årlig grundlön	Intjänad och utbetald fast lön under 2021 var 419 000 EUR.
Kortsiktigt incitamentsprogram	2020 var vice VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge högst 50 % av den fasta årslönen. Utbetald ersättning 2021 för STI under 2020 uppgick till 12,9 % av årslönen vilket motsvarar 54 000 EUR. 2021 var vice VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge högst 50 % av den fasta årslönen. Intjänad ersättning för kortsiktigt incitamentsprogram för 2021 som kommer att betalas ut under 2022 uppgick till 46 % av årslönen vilket motsvarar 191 000 EUR.
Långsiktigt incitamentsprogram	Utbetald ersättning 2021 för LTI under 2018 uppgick till 9 936 aktier vilket motsvarar ett värde på 165 000 EUR före skatt. ¹ LTI-programmet för 2019 (prestationsperiod 2019–2021) avslutades vid årsskiftet och kommer att betalas ut 2022. Programmet gav ett prestationsresultat på 0 % och inga aktier kommer att överföras.
Andra förmåner	I förmåner ingår semesterersättning, mobiltelefon, bil och försäkringar till ett belopp av 35 000 EUR.
Pensioner	Pensionsåldern är 65 år. I vice VD:s pensionsplan ingår den finska obligatoriska arbetspensionsförsäkringen och en kompletterande premiebestämd pensionsplan med inbetalningar på 23,5 % av pensionsgrundande lön. Pensionskostnaderna uppgick till 199 000 EUR under året.
Uppsägning	Det finns en uppsägningsperiod på sex månader med ett avgångsvederlag på tolv månadslöner vid uppsägning från företaget, men inga avtalade utbetalningar vid eventuell förändring av kontroll.
Totalt intjänad (utbetald) ersättning	Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen under 2021 uppgick till 845 000 (873 000)² EUR.
Förhållandet mellan intjänad (utbetald) fast och rörlig ersättning	Andelen fast intjänad ersättning var 77 % (75 %) medan andelen intjänad rörlig ersättning var 23 % (25 %).

¹ Aktiepris 16,65 EUR

² I intjänade belopp ingår STI och LTI som tjänats in under 2021 och ska betalas ut under 2022. I det utbetalda beloppet ingår STI och LTI som betalats ut under 2021.

Ersättningar

Brev från ersättningskommitténs ordförande	1
Inledning	2
Beslutsprocessen	2
Sammanfattning av ersättningspolicyn	2
Ersättningarnas utveckling	4
Årlig ersättningsrapport 2021	5

Kortsiktigt incitamentsprogram (STI) för VD och vice VD

VD och vice VD är berättigade till ett kortsiktigt incitamentsprogram som fastställs av styrelsen varje år. Under 2021 baserades det kortsiktiga incitamentsprogrammet till 70 % på finansiella mål, 10 % på säkerhet och 20 % på individuella mått/mål. Utfallet beskrivs nedan.

	Beskrivning av kriterier	Viktning	Prestation (0–100 %) ¹	Utfall STI ²
VD	Koncernens operativa kassaflöde	70 %	90 %	672 000 EUR (68 % av den årliga grundlönen)
	Koncernsäkerhet	10 %		
	Individuella mått/mål ³	20 %		
Vice VD	Koncernens operativa kassaflöde	70 %	87 %	191 000 EUR (46 % av den årliga grundlönen)
	Koncernsäkerhet	10 %		
	Individuella mått/mål ³	20 %		

¹ Uppmätt prestation (av 100 %)

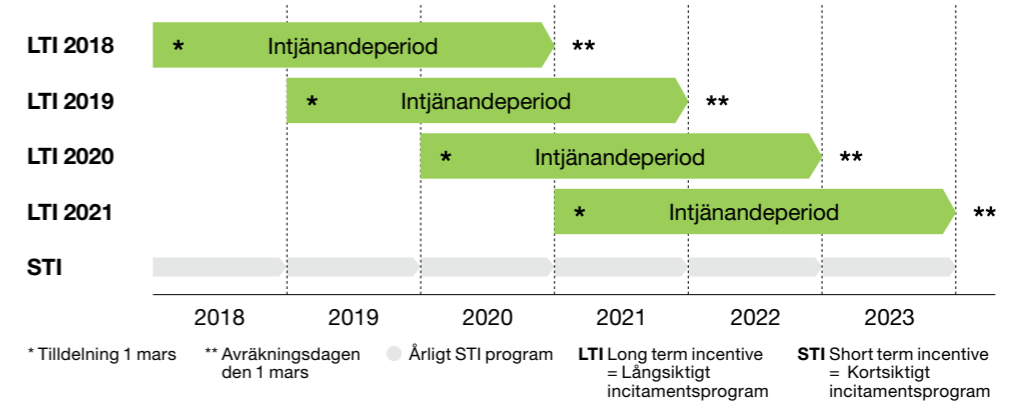
² Totalt intjänad STI som ska betalas ut under 2021

³ Mätbara strategiska mål

Långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för VD och vice VD

VD och vice VD deltar i 2019, 2020 och 2021 års aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram. Programmen för 2019 och 2020 har treåriga resultatperioder. I programmet för 2021 fastställs målvärdena för varje ettårig resultatperiod och prestation mäts utifrån dessa ackumulerade målvärden och prestation för treårsperioden. Alla tre programmen blir intjänade efter tre år. 2019 års program omfattar resultatperioderna 2019–2021, 2020 års program gäller resultatperioderna 2020–2022 och 2021 års program omfattar resultatperioderna 2021–2023. Ersättningen under de aktuella programmen utgörs av prestationsbaserad aktieutdelning.

Aktiebaserat ersättningsprogram



Under året utföll aktier från 2018 års LTI-program, prestationsperioden för 2019 års LTI-program avslutades och 2021 års LTI-program inleddes. VD tilldelades aktier motsvarande 95 % av den årliga grundlönen under 2021 års LTI-program, medan vice VD tilldelades aktier motsvarande 70 % av den årliga grundlönen. 2019 års LTI-program resulterade i ett prestationsbaserat utfall på 0 % som ska betalas ut 2022. Utöver LTI 2019, hade VD och vice VD vid årets slut utestående tilldelningar från 2020 och 2021 års LTI-program.

	Typ av plan	Planens namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Avräkningsdag	Prestationskriterier ¹	Antal tilldelade aktier	Prestation	Erhållna aktier/intjänade aktier ²
VD	Prestationsbaserad aktietilldelning	LTI 2018	1 jan 2018 till 31 dec 2020	1 mars 2018	1 mars 2021	EVA, EPS	24 210	49,84 %	12 066 ³
		LTI 2019	1 jan 2019 till 31 dec 2021	1 mars 2019	1 mars 2022	EVA, EPS	27 160	0%	0
		LTI 2020	1 jan 2020 till 31 dec 2022	1 mars 2020	1 mars 2023	EVA, EPS	75 080	–	–
		LTI 2021	1 jan 2021 till 31 dec 2023	2 mars 2021	1 mars 2024	EVA, EPS	57 387	–	–
Vice VD	Prestationsbaserad aktietilldelning	LTI 2018	1 jan 2018 till 31 dec 2020	1 mars 2018	1 mars 2021	EVA, EPS	19 936	49,84 %	9 936 ³
		LTI 2019	1 jan 2019 till 31 dec 2021	1 mars 2019	1 mars 2022	EVA, EPS	23 850	0 %	0
		LTI 2020	1 jan 2020 till 31 dec 2022	1 mars 2020	1 mars 2023	EVA, EPS	25 340	–	–
		LTI 2021	1 jan 2021 till 31 dec 2023	2 mars 2021	1 mars 2024	EVA, EPS	18 514	–	–

¹ Economic Value Added (EVA), Earnings per Share (EPS)

² 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.

³ Antal 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: Sundholmsplatsen 2
Tel. +358 2046 111

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.