



storaenso

Vuosikertomus 2021

Palkitseminen

Osa Stora Enson vuosikertomusta 2021



storaenso

THE RENEWABLE MATERIALS COMPANY



Palkitseminen

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely.....	2
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys.....	4
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021	5

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Esitän hallituksen puolesta vuoden 2021 palkitsemisraporttimme. Raportti sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista ohjaavat periaatteet sekä palkitsemiseen liittyvän päätöksentekomenettelyn, kuvauksen nykyisestä palkitsemispolitiikastamme sekä tietoja palkitsemisjärjestelyiden toteutuksesta vuonna 2021. Tiedot Stora Enson johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta esitetään yhtiön vuoden 2021 tilinpäätöksessä.

Yleiset palkitsemisperiaatteet

Stora Enso pyrkii tarjoamaan palkitsemistason, joka motivoi, kannustaa ja on houkutteleva ja 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. Palkitsemisvaliokunta on hyvin tietoinen tehtävästään varmistaa, että palkitseminen 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 2021

Kaikki vuoteen 2021 liittyvät palkkiot hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin vuoden 2020 aikana hyväksytyyn palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Vuotta 2021 koskeva lyhytaikaisen kannustinohjelman tulos hyväksyttiin vuoden 2022 alussa sekä taloudellisena mittarina toimivan operatiivisen kasvavirran osalta, joka oli asetettu vuoden alussa, sekä mitattavissa olevien yksittäisten avaintavoitteiden (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 2019 tulosperusteisen osakeohjelman tulos hyväksyttiin vuoden alussa 2022 ennalta sovittujen mittareiden perusteella. Suoritusta mitattiin kolmen vuoden ajanjaksolla, joka alkoi 1.1.2019 ja päättyi 31.12.2021. Lisätietoja tulosperusteisen osakeohjelman tuloksesta esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmasta kertovassa osiossa.

Palkitsemispolitiikan tarkistus

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

Palkitsemisvaliokunta 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.

Antti Mäkinen

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



Johdanto

Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2020, Suomen valtiovarainministeriön palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista antaman asetuksen (608/2019) sekä muiden soveltuviin 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 kotipaikkansa käytäntöjä. Ruotsin hallinnointikoodin on julkaissut Ruotsin hallinnointilautakunta, ja se on luettavissa osoitteessa corporategovernanceboard.se.

Palkitseminen

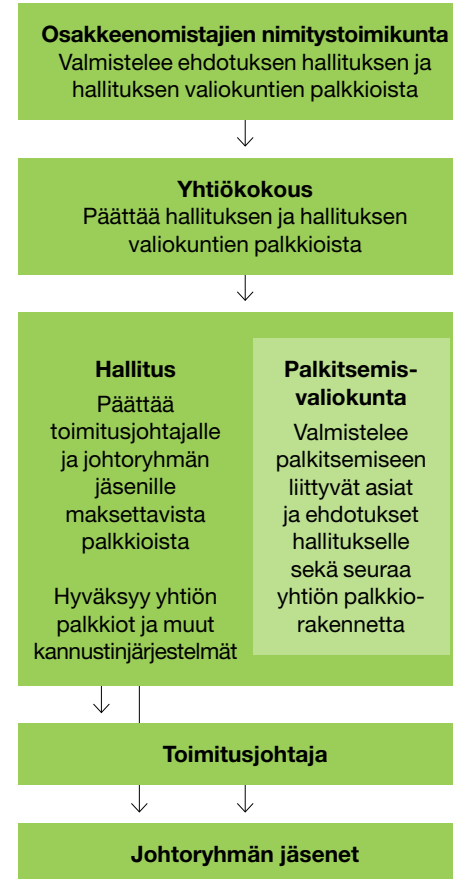
Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely	2
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	4
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021	5

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 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 palkitsemisvaliokunta 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.

Palkitsemista koskeva päätöksentekomenettely



Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

Tässä palkitsemispolitiikassa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat periaatteet 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 seuraavasti:

Vuosittainen peruspalkka (kiinteä palkka)

Peruspalkan tarkoituksena on houkutella 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.



Palkitseminen

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely.....	2
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys.....	4
Vuosittainen raportti palkitsemisestä 2021	5

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 prosenttiosuus kiinteästä vuosipalkasta, joka maksetaan, jos asetetut tavoitteet täyttyvät. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukykyisenä 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 -suorituskykymittaristoon, joka kattaa strategiset osa-alueet kuten esimerkiksi innovaatiot, asiakasnäkemyksen, jäsennellyt prosessit, motivoituneet työntekijät ja erityisprojektit. Muutokset suorituskykymittaristossa 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 yhtenäistää johdon edut osakkeenomistajien etuun ja liiketoiminnan kestävyyyteen tähtäävän pitkän aikavälin strategian kanssa. Kannustinohjelma perustuu mitattavissa oleviin pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin ja henkilökohtaiseen osakeomistukseen kannustamiseen.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma on tulosperusteinen ja palkkio maksetaan Stora Enson osakkeina. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukykyisenä 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 palkitsemisvaliokunnan ehdottaman ja hallituksen hyväksymän, vähintään kolmivuotisen tulostavoitteen perusteella.

Pitkäaikaiset etuudet

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

Suomessa lakisäateistä 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 työsuhteen ehtoisia 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 kilpailukykyisiä 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

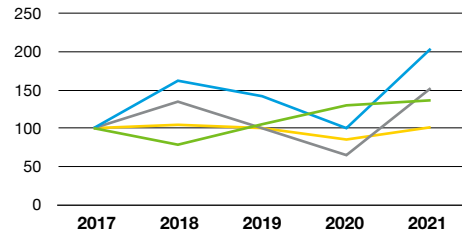
Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely	2
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	4
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021	5

Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

Seuraavassa kaaviossa on esitetty valittujen taloudellisten toimenpiteiden kehitys vuodesta 2017 vuoteen 2021. Vuoden 2021 taloudelliset tulokset ovat ainutlaatuisia tällä ajanjaksolla siinä mielessä, että se on ainoa vuosi, jolloin kaikki neljä valittua toimenpidettä ylittivät vuoden 2017 tason.

Viiden vuoden taloudellinen kehitys

Indeksi: 2017 = 100



— Osakkeenomistajan kokonaistuotto¹
 — Osakekohtainen tulos (EPS)
 — Operatiivinen liike-tulos²
 — Liikevaihto

¹ Perustuu FactSetin tietoihin.
² Operatiivinen liike-tulos (EBIT).

Kaaviossa "Maksettujen palkkioiden viisivuotisvertailu" esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, hallituksen ja työntekijöiden keskimääräisen palkkioiden kehitys vuodesta 2017 vuoteen 2021. Summat on sidottu indeksiin 100 vuoden 2017 tasolla vuosien 2017–2021 suhteellisen kehityksen havainnollistamiseksi.

Vuosina 2017–2020 työntekijöiden keskiarvoinen palkkio pysyi suhteellisen muuttumattomana, kun taas vuonna 2021 keskiarvo on 14,6 % (114,6) korkeampi kuin vuonna 2017. Hallituksen jäsenten palkkiot nousivat 8,4 prosenttia (108,4)

ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot 12,5 prosenttia (112,5) vuosina 2017–2021.

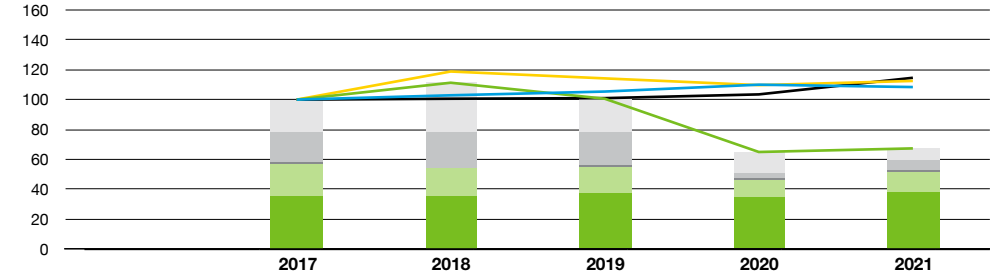
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot vaihtelivat suuresti vuosina 2017–2021, koska ne riippuvat merkittävästi palkan muuttuvista palkkioista (pitkän ja lyhyen aikavälin palkkiot), jotka riippuvat yhtiön taloudellisesta tuloksesta. Huomaa, että pitkän aikavälin kannustin on merkittävä osa toimitusjohtajan palkkiota, ja sen maksut perustuvat kolmen edellisen vuoden taloudelliseen tulokseen. Taloudellinen tulos (osakekohtainen tulos, operatiivinen liike-tulos) 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 parantuneen taloudellisen tuloksen odotetaan nostavan vuonna 2022 maksettavia palkkioita. 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 2017–2021. Muuttuvien palkkioiden määrän vaihtelusta johtuen toimitusjohtajan palkkiot nousivat vuonna 2018, mutta laskivat vuonna 2019 ja johtivat siihen, että vuonna 2021 palkkiot olivat 32,6 % (67,4) pienemmät kuin vuonna 2017.

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

Vertailu maksetuista palkkioista viiden vuoden osalta

Index: 2017 = 100



	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen jäsen keskimäärin ¹	100,0	102,9	105,4	110,0	108,4
Toimitusjohtaja ^{2, 3}	100,0	111,3	100,6	65,0	67,4
Toimitusjohtajan sijainen ³	100,0	118,8	114,2	109,7	112,5
Työntekijät keskimäärin ⁴	100,0	100,6	101,0	103,5	114,6

Toimitusjohtaja

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

¹ Hallituksen jäsenten palkkioiden kokonaismäärä jaettuna hallituksen jäsenten lukumäärällä. Indeksi vaihtelee maksettujen hallituspalkkioiden kokonaismäärän ja hallituksen kokoonpanon mukaan.

² Nykyinen toimitusjohtaja aloitti tehtävässään 1.12.2019. Tämän vuoksi vuonna 2020 maksettiin vain yksi kuukausi lyhyen aikavälin kannustinta toimitusjohtajan tehtävässä viettämän ajan perusteella, kun taas vuoden 2021 luku sisältää koko vuoden lyhyen aikavälin kannustimen. Vuosien 2019–2021 summat viittaavat nykyiselle toimitusjohtajalle mainitun päivämäärän jälkeen suoritettuihin maksuihin sekä edelliselle toimitusjohtajalle maksettuihin summiin, jotka liittyvät mainittua päivämäärää edeltävään ajanjaksoon.

³ Palkkion suuruus riippuu kiinteästä osasta, kuten peruspalkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista, mutta suurelta osin myös muuttuvista palkkioista, jotka voivat johtaa kokonaispalkkion nousuun tai laskuun vuodesta toiseen.

⁴ Stora Enson työntekijöille maksettujen palkkojen kokonaismäärä jaettuna työntekijöiden keskiarvoisella lukumäärällä. Indeksi vaihtelee kokonaishenkilöstömäärän ja maksettujen palkkojen kokonaissumman mukaan.



Palkitseminen

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely	2
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	4
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021	5

Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021

Raportissa esitetyt palkat ja palkkiot on joko ansaittu ja maksettu vuoden 2021 aikana, tai ne on ansaittu vuoden 2021 aikana ja maksetaan vuonna 2022.

Toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi eikä niihin ole tehty vähennyksiä vuoden 2021 aikana. Vuoden aikana ei ole myöskään poikettu Stora Enson palkitsemispolitiikan mukaisesta päätöksentekomenettelystä.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2021

Stora Enson hallituksen jäsenille vuonna 2021 maksetut korvaukset esitetään seuraavassa taulukossa.

Hallituksen palkkiot

euroa	31.12. päättyvä tilikausi	
	2021	2020
Puheenjohtaja	197 000	197 000
Varapuheenjohtaja	112 000	112 000
Hallituksen jäsen	76 000	76 000

Vuoden 2021 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 2021 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 21 200 euroa ja
- kullekin talous- ja tarkastusvaliokunnan jäsenelle 14 800 euroa,
- palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle 10 600 euroa ja
- kullekin palkitsemisvaliokunnan jäsenelle 6 400 euroa,
- vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan puheenjohtajalle 10 600 euroa ja
- kullekin vastuullisuus- ja yritysetiikka- valiokunnan jäsenelle 6 400 euroa.

Hallituksen palkkiot ja valiokuntajäsenyydet

Tuhatta euroa (ennen veroja)	31.12. päättyvä tilikausi					Yhteensä	Yhteensä
	Hallituksen palkkiot	Talous- ja tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	Vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunta	Yhteensä		
Hallituksen jäsenet 31.12.2021							
Antti Mäkinen, puheenjohtaja	197			11	208		82
Håkan Buskhe, varapuheenjohtaja	112			6	118		82
Elisabeth Fleuriot	76	15			91		91
Hock Goh	76	15			91		91
Helena Hedblom	76			6	82		
Mikko Helander	76			6	82		82
Christiane Kuehne	76			11	87		87
Richard Nilsson	76	21			97		97
Hans Sohström	76			6	82		
Entiset hallituksen jäsenet							
Jorma Eloranta (19.4.2021 asti)	—	—	—	—	—		222
Hans Stråberg (19.4.2021 asti)	—	—	—	—	—		118
Hallituksen palkkiot yhteensä^{1, 2, 3}	841	51	23	23	939		953

¹ 40 % hallituksen palkkioista vuonna 2021, lukuun ottamatta hallituksen valiokuntien palkkioita, maksettiin markkinoilta hankittuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 4 746 R-osaketta, varapuheenjohtaja 2 698 R-osaketta ja jäsenet 1 831 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 nimittävät 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

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely.....	2
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys.....	4
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021	5

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot

Nykyisen toimitusjohtajan kokonaisuudessaan ansaitsemat (maksetut) palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2021 olivat yhteensä 2 027 000 (1 731 000) euroa. Summa sisältää vuosittaisen peruspalkan, tavanomaiset työsuhde-etuudet (kuten auto- ja puhelinetuudet), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä eläkkeen.

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksetut ja toimitusjohtajan ansaitsemat palkat ja palkkiot

Vuosittainen peruspalkka	Toimitusjohtajan vuonna 2021 ansaitsema ja hänelle maksettu kiinteä palkka oli 981 333 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Vuonna 2020 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2021 maksettu lyhyen aikavälin kannustin liittyi toimitusjohtajana oloon vuonna 2020 ja oli 17,8 % kiinteästä suhteutetusta vuosipalkasta eli 175 000 euroa. Vuonna 2021 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Ansaittu lyhyen aikavälin kannustin maksetaan vuonna 2022. Se liittyi vuoteen 2021 ja oli 68 % kiinteästä vuosipalkasta eli 672 000 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet	Vuonna 2021 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ja oli 12 066 osaketta, joiden arvo ennen veroja oli 201 000 euroa. ¹ Vuoden 2019 pitkän aikavälin ohjelma (ansaintajakso 2019–2021) päättyi vuoden lopussa ja maksetaan vuonna 2022. Ohjelman tulos oli 0 %, joten osakkeita ei jaeta.
Muut etuudet	Muut etuudet koostuvat lomapalkasta, työsuhdepuhelimesta ja -autosta sekä vakuutuksista, joiden arvo yhteensä oli 33 000 euroa.
Eläke	Eläkeikä on 65 vuotta. Toimitusjohtajan eläkejärjestely koostuu maksupohjaisesta eläkejärjestelystä, jonka eläkemaksut ovat 30 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkemaksut olivat 341 000 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 2021 olivat yhteensä 2 027 000 (1 731 000) euroa. ^{2,3}
Ansaitun kiinteän osuuden suhde muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Ansaitun kiinteän korvauksen osuus oli 67 % (78 %), kun taas ansaitun muuttuvan korvauksen osuus oli 33 % (22 %).

¹ Lunastushinta 16,65 euroa.

² Ansaitut summat sisältävät vuonna 2021 ansaitut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja ne maksetaan vuonna 2022. Maksettuun summaan sisältyvät vuonna 2021 maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

³ 1 720 000 euroa maksettiin Stora Enso AB:ita ja 11 000 euroa Stora Enso Oyj:itä

Nykyisen toimitusjohtajan sijaisen kokonaisuudessaan ansaitsemat (maksetut) palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2021 olivat yhteensä 845 000 (873 000) euroa. Summa sisältää vuosittaisen palkan, tavanomaiset työsuhde-etuudet (kuten auto- ja puhelinetuudet), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä lisäeläkkeen.

Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijaiselle maksetut ja toimitusjohtajan sijaisen ansaitsemat palkat ja palkkiot

Vuosittainen peruspalkka	Toimitusjohtajan sijaisen vuonna 2021 ansaitsema ja hänelle maksettu kiinteä palkka oli 419 000 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijainen oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2021 maksettu lyhyen aikavälin kannustin liittyi vuoteen 2020 ja oli 12,9 % kiinteästä vuosipalkasta eli 54 000 euroa. Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijainen oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Ansaittu lyhyen aikavälin kannustin maksetaan vuonna 2022. Se liittyi vuoteen 2021 ja oli 46 % kiinteästä vuosipalkasta eli 191 000 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet	Vuonna 2021 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ja oli 9 936 osaketta, joiden arvo ennen veroja oli 165 000 euroa. ¹ Vuoden 2019 pitkän aikavälin ohjelma (ansaintajakso 2019–2021) päättyi vuoden lopussa ja maksetaan vuonna 2022. Ohjelman tulos oli 0 % eikä osakkeita jaeta.
Muut etuudet	Muut etuudet koostuvat lomapalkasta, työsuhdepuhelimesta ja -autosta sekä vakuutuksista, joiden arvo yhteensä oli 35 000 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 199 000 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 2021 olivat yhteensä 845 000 (873 000) euroa. ²
Kiinteän osuuden muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Ansaitun kiinteän korvauksen osuus oli 77 % (75 %), kun taas ansaitun muuttuvan korvauksen osuus oli 23 % (25 %).

¹ Lunastushinta 16,65 euroa.

² Ansaitut summat sisältävät vuonna 2021 ansaitut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja ne maksetaan vuonna 2022. Maksettuun summaan sisältyvät vuonna 2021 maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Palkitseminen

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	1
Johdanto	2
Päätöksentekomenettely	2
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	2
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys	4
Vuosittainen raportti palkitsemisesta 2021	5

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelmat (STI)

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on oikeus osallistua hallituksen vuosittain määrittämään lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui 70-prosenttisesti taloudellisiin tavoitteisiin, 10-prosenttisesti turvallisuuteen ja 20-prosenttisesti henkilökohtaisiin mittareihin/tavoitteisiin. Tuloksia on kuvailtu alla.

	Kriteerien kuvaus	Painotus	Tulos (0–100 %) ¹	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos ²
Toimitusjohtaja	Konsernin liiketoiminnan rahavirta	70 %	90 %	672 000 euroa (68 % vuosittaisesta peruspalkasta)
	Konsernin turvallisuus	10 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet ³	20 %		
Toimitusjohtajan sijainen	Konsernin liiketoiminnan rahavirta	70 %	87 %	191 000 euroa (46 % vuosittaisesta peruspalkasta)
	Konsernin turvallisuus	10 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet ³	20 %		

¹ Mitattu tulos (100 %:sta)

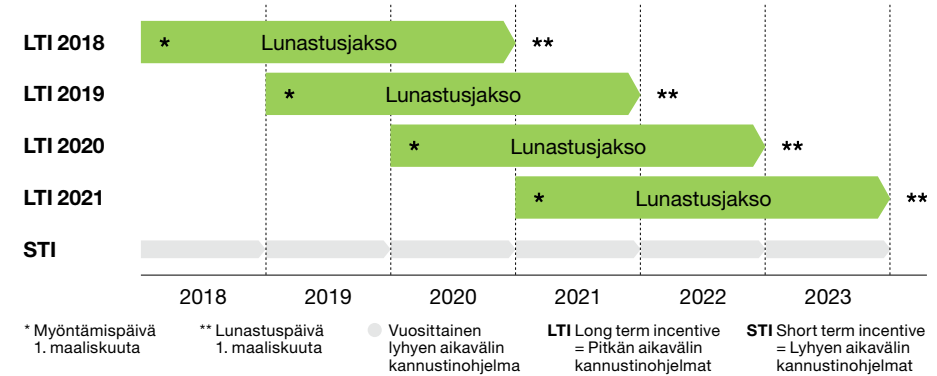
² Vuonna 2021 maksettava lyhyen aikavälin palkkio yhteensä

³ Mitattavissa olevat strategiset tavoitteet

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat osallisia vuosien 2019, 2020 ja 2021 osakeperusteisissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä. Vuosien 2019 ja 2020 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa on kolmen vuoden ansaintajaksot. Vuoden 2021 ohjelman tavoitetasot asetetaan jokaiselle vuodelle erikseen ja ansainta mitataan laskemalla tavoitetasot ja tulokset yhteen kolmen vuoden jaksolta. Kaikissa kolmessa ohjelmassa osakkeet ovat saatavissa vain yhdessä osassa kolmen vuoden kuluttua. Vuoden 2019 ohjelma liittyy ansaintajakssoon 2019–2021, vuoden 2020 ohjelma liittyy ansaintajakssoon 2020–2022 ja vuoden 2021 ohjelma liittyy ansaintajakssoon 2021–2023. Nykyisten voimassa olevien pitkän aikavälin kannustinohjelmien tarjoamat mahdollisuudet ovat suoriteperusteisia osakkeita.

Osakeperusteinen palkkiojärjestelmä



Vuoden aikana maksettiin vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinohjelma, vuoden 2019 pitkän aikavälin ohjelma päättyi ja vuoden 2021 pitkän aikavälin ohjelma alkoi. Toimitusjohtajalle myönnettiin vuoden 2021 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa osakkeita, jotka vastaavat 95 % vuotuisesta peruspalkasta. Toimitusjohtajan sijaiselle myönnettiin osakkeita, jotka vastaavat 70 % vuotuisen peruspalkan määrästä. Vuoden 2019 ohjelman saavutettu tulos oli 0 % ja se maksetaan vuonna 2022. Vuoden 2019 pitkän aikavälin ohjelman lisäksi, toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella oli vuoden lopussa vuosien 2020 ja 2021 pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä lunastamattomia osakkeita.

	Järjestelyn tyyppi	Järjestelyn nimi	Ansainta-aika	Myöntämispäivämäärä	Lunastuspäivämäärä	Suorituskriteerit ¹	Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä		Maksettujen/ansaittujen osakkeiden lukumäärä ²
							Saavutettu tulos		
Toimitusjohtaja	Tulosperusteinen osakeohjelma	LTI 2018	1.1.2018–31.12.2020	1.3.2018	1.3.2021	EVA, EPS	24 210	49,84 %	12 066 ³
		LTI 2019	1.1.2019–31.12.2021	1.3.2019	1.3.2022	EVA, EPS	27 160	0,00 %	0
		LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	1.3.2020	1.3.2023	EVA, EPS	75 080	–	–
		LTI 2021	1.1.2021–31.12.2023	2.3.2021	1.3.2024	EVA, EPS	57 387	–	–
Toimitusjohtajan sijainen	Tulosperusteinen osakeohjelma	LTI 2018	1.1.2018–31.12.2020	1.3.2018	1.3.2021	EVA, EPS	19 936	49,84 %	9 363 ³
		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	–	–
		LTI 2021	1.1.2021–31.12.2023	2.3.2021	1.3.2024	EVA, EPS	18 514	–	–

¹ Taloudellinen lisäarvo (EVA), osakekohtainen tulos (EPS)

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

³ Osakkeiden bruttoarvo lunastuspäivänä 2021.

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.



storaenso

Vuosikertomus 2021

Stora Enso Oyj

PL 309

00101 Helsinki

Katuosoite: Salmisaarenaukio 2

Puh. 02046 111

Stora Enso AB

P.O. Box 70395

SE-107 24 Tukholma, Ruotsi

Käyntiosoite: World Trade Center

Klarabergsviadukten 70, C4

Puh. +46 1046 46 000

storaenso.com

group.communications@storaenso.com

Konsepti ja suunnittelu: Miltton Oy

Stora Ensoon ja sen liiketoimintoihin kohdistuu riskejä ja epävarmuustekijöitä. Tietyt tässä esitetyt lausumat, jotka eivät ole historiallisia tosiasioita, kuten markkinoiden oletettuun kasvuun ja kehitykseen liittyvät lausumat ja muut kasvu- ja tuottavuusolettamat sekä lausumat, jotka alkavat ilmaisuilla "uskoo", "olettaa", "odottaa", "ennustaa" tai muilla vastaavilla ilmaisuilla, ovat tulevaisuudennäkymiin liittyviä kannanottoja. Koska nämä lausumat perustuvat nykyisiin suunnitelmiin, arvioihin ja ennusteisiin, ne sisältävät riskejä ja epävarmuustekijöitä, jotka saattavat johtaa siihen, että tulokset poikkeavat merkittävästi niitä koskevista arvioista. Tällaisia tulevaisuutta koskevissa lausumissa esitettyjä tekijöitä, jotka saattavat merkittävästi muuttaa tuloksia, voivat muun muassa olla: (1) toiminnalliset tekijät, kuten jatkuva menestys tuotannollisessa toiminnassa ja siinä saavutettava tehokkuus, jatkuvat saavutukset tuotekehityksessä, konsernin tavoittelemien asiakkaiden kyky hyväksyä uusia tuotteita ja palveluita, voimassaolevien ja uusien yhteistyösopimusten mukanaan tuoma menestys, muutokset liiketoiminnan strategioissa, kehityssuunnitelmissa tai tavoitteissa, muutokset konsernin patenttien tai muiden tekijänoikeuksien antamassa suojassa sekä pääoman saatavuus hyväksyttävillä ehdoilla; (2) teollisuuden yleiset olosuhteet, kuten tuotteiden kysynnän voimakkuus, kilpailun kovuus, konsernin tuotteiden markkinahinnat maailmalla nyt ja tulevaisuudessa sekä niihin liittyvät hintapaineet, raaka-aineiden hintavaihtelut, konsernin asiakkaiden ja kilpailijoiden taloudellinen tilanne sekä mahdollisten uusien kilpailevien tuotteiden ja teknologioiden kehittäminen kilpailijoiden toimesta; ja (3) yleinen taloudellinen tilanne, kuten talouskasvu konsernin tärkeimmillä markkina-alueilla sekä valuuttakurssi- ja korkotasovaihtelut. Kaikki lausumat perustuvat johdon parhaaseen arvioon saatavilla olevan tiedon valossa. Stora Enso ei sitoudu päivittämään tai muuttamaan lausumia, paitsi siltä osin kuin siihen on lainmukainen velvollisuus.