



Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6



Ersättningar



Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande

Bästa aktieägare,

På styrelsens vägnar presenterar jag härmed vår ersättningsrapport för 2022. 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 2022. Information om ersättningar till medlemmar i koncernledningen finns i [Bokslutsrapport 2022](#).

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. People and Culture Committee 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.

Ersättningarnas utfall 2022

Under året betalades all ersättning till styrelsens ledamöter, VD och vice VD för 2022 ut i enlighet med ersättningspolicyn som godkändes 2020.

Utfallet för den kortsiktiga incitamentsplanen (STI) för 2022 godkändes i början av 2023 där prestationer jämfördes med det finansiella måttet för försäljningstillväxt, lönsamhet och mätbara operationella eller individuella mål (inklusive fasta kostnader, CO₂ reduktion och 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 2020 godkändes tidigt under 2023 baserat på tidigare överenskomna mått. Prestation mättes under tre år från den 1 januari 2020 till den 31 december 2022. Mer information om intjänat resultat för aktieprogrammen finns i avsnittet om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för VD och vice VD.

Granskning av ersättningspolicyn

Ersättningspolicyn ändrades 2022 så att 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.

People and Culture Committee kommer att fortsätta övervakningen av ersättningspolicyns effektivitet och lämplighet för verksamheten. Till rapportdatum har inga avsättningar för återkrav har gjorts. Vi kommer att se till att policyn fortsätter att följa koncernens strategi. Dessutom kommer vi att granska synpunkter från våra aktieägare och andra intressenter noggrant för att fastställa ersättningen till ledande befattningshavare.

Rättvis lönesättning

År 2022 genomfördes en undersökning om rättvisa löner av en oberoende tredje part som omfattade alla tjänstemän på Stora Enso. Syftet var att identifiera eventuella löneskillnader mellan könen som inte kan förklaras av till exempel arbetstagarens arbetslivserfarenhet, prestationer, arbetsnivå eller placering. Resultaten visade att vi för det mesta kan dra slutsatsen att ersättningspraxis är rättvis, men vissa oförklarliga löneskillnader hittades. Åtgärder för att minska de oförklarliga löneskillnaderna kommer att vidtas under 2023. Utvecklingen av rättvis lönesättning kommer att övervakas årligen och korrigeringar kommer att göras vid behov.

Antti Mäkinen

Ordförande i People and Culture Committee



Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

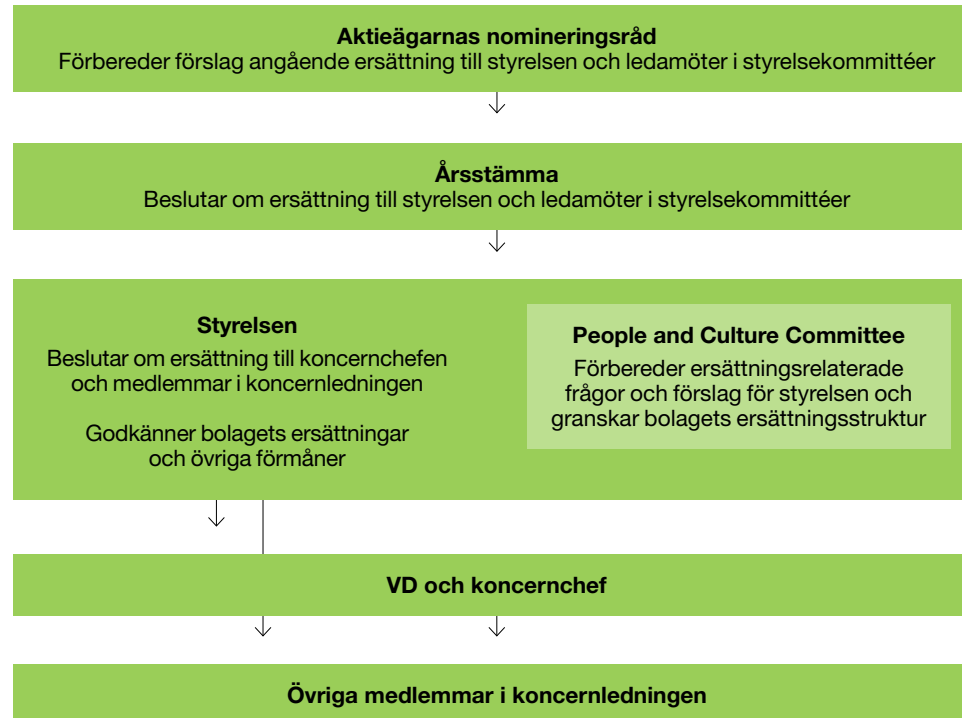
Inledning

Den här rapporten har utarbetats i enlighet med den finska koden för bolagsstyrning 2020, som finns 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 sådana fall följer Stora Enso den praxis som gäller på bolagets hemort. 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,

Beslutsordning för ersättningar



och beskrivs närmare på 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 People and Culture Committee 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.

Sammanfattning av ersättningspolicyn

Denna ersättningspolicy beskriver Stora Ensos huvudprinciper för ersättning till styrelsen, VD:n och koncernchefen samt ställföreträdande VD:n, inklusive beslutsprocess och ersättningsselement. 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 ställföreträdande VD

Den totala ersättningen till VD och koncernchef, och ställföreträdande 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 på nästa sida.



Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

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.

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.

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 finansiella och strategiska mål eller ESG-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 People and Culture Committee och beslutas av styrelsen.

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 tilläggs pensionen begränsad till 23,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten, och i Sverige är den avgiftsbestämda tilläggs pensionen 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.

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

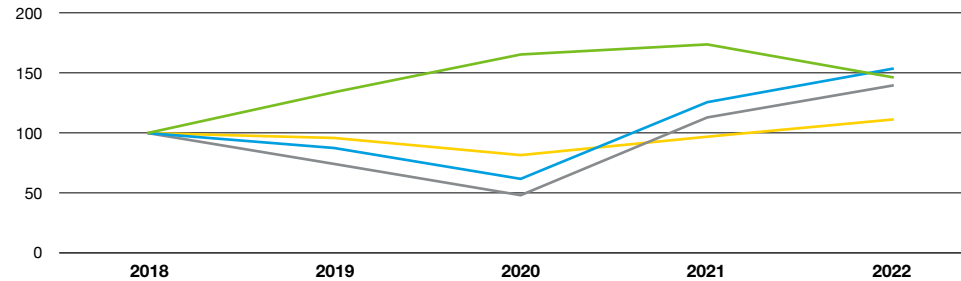
Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

Ersättningarnas utveckling

I tabellen nedan visas utvecklingen för utvalda finansiella mått från 2018 fram till och med 2022.

Resultat under fem år

Index: 2018 = 100



- Total aktiegävaravkastning¹
- Resultat per aktie (EPS)
- Operativt rörelseresultat²
- Omsättning

¹ Baserat på data från FactSet.
² Operativt rörelseresultat (EBIT).

I diagrammet "Jämförelse av ersättning under fem år" visas hur den genomsnittliga ersättningen för VD, vice VD och anställda har utvecklats från 2018 till och med 2022. Beloppen har index 100 för år 2018 för att visa den relativa utvecklingen 2018–2022.

Under perioden 2018–2020 har den genomsnittliga ersättningen per anställd varit relativt oförändrad, medan den genomsnittliga lönen ökat relativt mer under 2021 och 2022. Ersättningen till styrelsens ledamöter ökade med 9,1 % (109,1) och ersättningen till vice VD ökade med 2,5 % (102,5) under perioden 2018–2022.

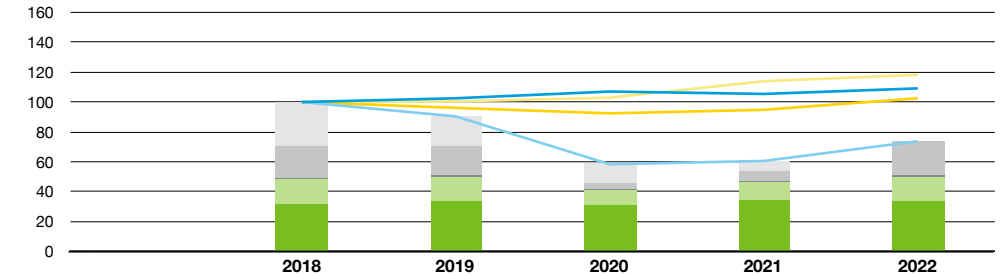
Variationen i ersättningen till VD och vice VD är hög, eftersom dessa ersättningar påverkas mycket av olika typer av rörliga lönedelar (STI och LTI) som är beroende av bolagets finansiella resultat. Observera att LTI utgör en stor del av ersättningen till VD och att LTI-utbetalningarna baseras på det finansiella resultatet för de tre senaste åren. Det finansiella resultatet (EPS, operativt EBIT) 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 ökade ersättningar som betalades 2022, även om noll-utfallet från LTI-planen som förföll i slutet av 2021 hade en stor inverkan på ersättningsnivåerna för 2022. 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 vilken kan vara högre eller lägre än det faktiska utfallet.

För att illustrera effekten av olika komponenter i ersättningen till VD har vi brutit ned ersättningen i delar som visar den relativa utvecklingen av olika lönedelar 2018–2022.

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: 2018 = 100



	2018	2019	2020	2021	2022
Genomsnitt för styrelseledamot ¹	100	102,5	107,0	105,4	109,1
VD ^{2,3}	100	90,4	58,4	60,6	73,8
Vice VD ³	100	96,1	92,4	94,8	102,5
Genomsnitt för anställd ⁴	100	100,4	102,9	113,9	118,2

- 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 Den nuvarande VD:n började den 1 december 2019. Därmed betalades endast en månads STI under 2020 som tid i VD-positionen, medan ett helt år av STI ingår under de följande åren. Beloppen för åren 2019–2021 2020 är betalningar som gjorts till den nuvarande VD:n efter detta datum och till den tidigare koncernchefen och VD:n före detta datum.

³ 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.

⁴ 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.



Årlig ersättningsrapport 2022

Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningsarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

Ersättning som presenteras i rapporten har antingen intjänats och utbetalts under 2022 eller intjänats under 2022 och ska betalas under 2023.

Under 2022 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 2022

Under 2022 fick Stora Ensos styrelseledamöter ersättning enligt följande tabell.

Ersättningar till styrelsen

EUR	Räkenskapsår	
	2022	2021
Ordförande	203 000	197 000
Vice ordförande	115 000	112 000
Styrelseledamot	79 000	76 000

Enligt årsstämman beslut 2022 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 2022. 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 22 000 euro
- ledamöterna i finans- och revisionskommittén 15 400 euro var
- ordföranden i People and Culture Committee ersättningskommittén 11 000 euro
- ledamöterna i People and Culture Committee 6 600 euro var
- ordföranden i kommittén för hållbarhets- och etikfrågor 11 000 euro
- ledamöterna i kommittén för hållbarhets- och etikfrågor 6 600 euro var

Ersättning till styrelse och styrelsekommittéer

1 000 EUR (före skatt)	Räkenskapsår				Totalt	Totalt
	Ersättning till styrelsen	Finans och revisionskommittén	2022 People and Culture Committee	2021 Kommittén för hållbarhets- och etikfrågor		
Styrelseledamöter den 31 december 2022	203					
Antti Mäkinen, styrelseordförande	115		11		214	208
Håkan Buskhe, vice ordförande	79		7		122	118
Elisabeth Fleuriot	79	15			94	91
Hock Goh	79	15			94	91
Helena Hedblom	79			7	86	82
Kari Jordan	79		7		86	82
Christiane Kuehne	79			11	90	87
Richard Nilsson	79	22			101	97
Hans Sohlström				7	86	82
Tidigare styrelseledamöter						
Mikko Helander (fram till 15 mars 2022)	—	—	—	—	—	82
Total ersättning som styrelseledamöter^{1, 2, 3}	871	53	24	24	972	939

¹ 40 procent av ersättningen till styrelsen, exkl. ersättning till kommittéer, betalades under 2022 ut i form av Stora Ensos R-aktier. Aktierna förvärvades på marknaden och hade följande fördelning: ordföranden 4 332 R-aktier, vice ordföranden 2 454 R-aktier och ledamöterna 1 686 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 respektive ledamot.

Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningsutveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

Ersättningar till VD och vice VD

Den totala intjänade (utbetalda) ersättningen till den nuvarande VD och koncernchef under perioden 1 januari till 31 december 2022 uppgick till 3 294 000 (2 110 000) 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 2022

Årlig grundlön	Intjänad och utbetald fast lön under 2022 var 953 127 EUR.
Kortsiktigt incitamentsprogram	2021 var VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 75 % av den fasta årslönen. Utbetald ersättning 2022 under det kortsiktiga incitamentsprogrammet för tiden som VD under 2021 uppgick till 68 % av den fasta årslönen eller 648 000 EUR. 2022 var VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge maximalt 100 % av den fasta årslönen. Intjänad ersättning inom ramen för det kortsiktiga incitamentsprogrammet för 2022, som ska betalas ut 2023 uppgick till 88,1 % av årslönen eller 845 000 EUR.
Långsiktigt incitamentsprogram	Inom ramen för 2019 års långsiktiga incitamentsprogram tilldelades 2022 0 aktier på grund av att resultatet av LTI-programmet var 0 %. LTI-programmet för 2020 (prestationsperiod 2020–2022) avslutades vid årsskiftet och kommer att betalas ut 2023. Programmet gav ett prestationsresultat på 100 % med ett motsvarande värde på 987 000 EUR. ¹
Andra förmåner	I andra förmåner ingår till exempel semesterersättning, mobiltelefon, bil och försäkring till ett belopp av 32 000 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 477 000 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 2022 uppgick till 3 294 000 (2 110 000) EUR. ^{2,3}
Förhållandet mellan intjänad (utbetald) fast och rörlig ersättning	Andelen fast intjänad ersättning var 44 % (69 %) medan andelen intjänad rörlig ersättning var 56 % (31 %).

¹ Värdet är beräknat med utgångspunkt i stängningskursen den 30 december 2022 på 13,15 euro. Det slutliga värdet av de förvärvade aktierna kommer att bero på aktiekursen på förvärvsdagen den 1 mars 2023.

² I intjänade belopp ingår STI och LTI som tjänats in under 2022 och som ska betalas ut under 2023. I det utbetalda beloppet ingår STI och LTI som betalats ut under 2022.

³ 1 966 000 EUR betalades ut från Stora Enso AB och 144 000 EUR betalades ut från Stora Enso Oyj.

Den totala intjänade (utbetalade) ersättningen för nuvarande vice VD under perioden 1 januari till 31 december 2022 uppgick till 1 387 000 (946 000) EUR, inklusive årslön, vanliga anställningsförmåner (som bil och mobiltelefon), STI- och LTI-program samt kompletterande pension.

Intjänad och utbetald ersättning till vice VD 2022

Årlig grundlön	Intjänad och utbetald fast lön under 2022 var 447 474 EUR.
Kortsiktigt incitamentsprogram	2021 var vice VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge högst 50 % av den fasta årslönen. Utbetald ersättning 2022 för STI under 2021 uppgick till 42,8 % av årslönen vilket motsvarar 191 000 EUR. 2022 var vice VD berättigad till ett kortsiktigt incitamentsprogram som kunde ge högst 80 % av den fasta årslönen. Intjänad ersättning för kortsiktigt incitamentsprogram för 2022 som kommer att betalas ut under 2023 uppgick till 68 % av årslönen vilket motsvarar 300 000 EUR.
Långsiktigt incitamentsprogram	Utbetald ersättning 2022 för LTI under 2019 uppgick till 0 aktier på grund av att LTI:s resultat var 0 %. LTI-programmet för 2020 (prestationsperiod 2020–2022) avslutades vid årsskiftet och kommer att betalas ut 2023. Programmet gav ett prestationsresultat på 100 % med ett motsvarande värde på 333 000 EUR. ¹
Andra förmåner	I förmåner ingår semesterersättning, mobiltelefon, bil och försäkringar till ett belopp av 36 000 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 270 000 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 2022 uppgick till 1 387 000 (946 000) EUR. ²
Förhållandet mellan intjänad (utbetald) fast och rörlig ersättning	Andelen fast intjänad ersättning var 54 % (80 %) medan andelen intjänad rörlig ersättning var 46 % (20 %).

¹ Värdet är beräknat med utgångspunkt i stängningskursen den 30 december 2022 på 13,15 euro. Det slutliga värdet av de förvärvade aktierna kommer att bero på aktiekursen på förvärvsdagen den 1 mars 2023.

² I intjänade belopp ingår STI och LTI som tjänats in under 2022 och ska betalas ut under 2023. I det utbetalda beloppet ingår STI och LTI som betalats ut under 2022.



Ersättningar

Brev från People and Culture Committees ordförande	2
Inledning	3
Beslutsprocessen	3
Sammanfattning av ersättningspolicyn	3
Ersättningarnas utveckling	5
Årlig ersättningsrapport 2022	6

Kortsiktigt incitamentsprogram (STI) för VD och vice VD

VD och vice VD är berättigade till ett kortsiktigt incitamentsprogram som fastställs av styrelsen varje år. Det kortsiktiga incitamentsprogrammet för 2022 beskrivs i detalj nedan.

	Beskrivning av kriterier	Viktning	Prestation (0–100 %) ¹	Utfall STI ²
VD	Försäljningstillväxt, EBITDA	70 %	88,1 %	845 000 EUR (88,1 % av den årliga grundlönen)
	Fasta kostnader, CO ₂ -reduktion, koncernsäkerhet	20 %		
	Individuella mått/mål ³	10 %		
	Försäljningstillväxt, EBITDA	50 %		
Vice VD	Försäljningstillväxt, EBITDA	50 %	85,0 %	300 000 EUR (68 % av den årliga grundlönen)
	Fasta kostnader, CO ₂ -reduktion, koncernsäkerhet	30 %		
	Individuella mått/mål ³	20 %		

¹ Uppmätt prestation (av 100 %)

² Totalt intjänad STI som ska betalas ut under 2023

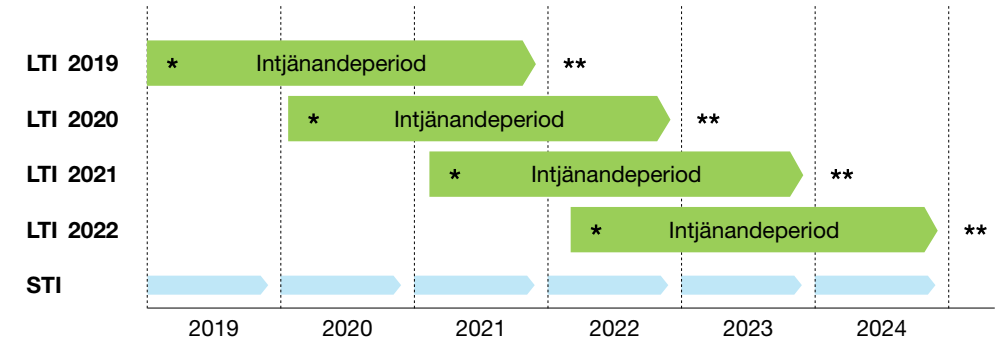
³ Mätbara strategiska mål

Långsiktiga incitamentsprogram (LTI) för VD och vice VD

VD och vice VD deltar i 2020, 2021 och 2022 års aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram. Programmen för 2020 har treåriga resultatperioder. I programmet för 2021 fastställs målvärdena för varje ettårig resultatperiod och prestation mäts utifrån ackumulerade målvärden och prestation för treårsperioden. 2022-programmets målvärde EPS fastställs för varje ettårsperiod och

resultatet mäts utifrån ackumulerade målvärden och resultat för treårsperioden. Övriga målmått i 2022-programmet fastställs i början av treårsperioden. Alla tre programmen blir intjänade efter tre år. 2020 års program omfattar resultatperioderna 2020–2022, 2021 års program gäller resultatperioderna 2021–2023 och 2022 års program omfattar resultatperioderna 2022–2024. Ersättningen under de aktuella programmen utgörs av prestationsbaserad aktietilldelning.

Rörliga 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 2019 års LTI-program, prestationsperioden för 2020 års LTI-program avslutades och 2022 års LTI-program inleddes. VD tilldelades aktier motsvarande 120 % av den årliga grundlönen under 2022 års LTI-program, medan vice VD tilldelades aktier motsvarande 100 % av den årliga grundlönen. 2020 års LTI-program resulterade i ett prestationsbaserat utfall på 100 % som ska betalas ut 2023. Utöver LTI 2020, hade VD och vice VD vid årets slut utestående tilldelningar från 2021 och 2022 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 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	100 %	75 080
		LTI 2021	1 jan 2021 till 31 dec 2023	2 mars 2021	1 mars 2024	EVA, EPS	57 387		
		LTI 2022	1 jan 2022 till 31 dec 2024	1 mars 2022	1 mars 2025	EPS, Rel. TSR, CO ₂ , mångfald	65 430		
Vice VD	Prestationsbaserad aktietilldelning	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	100 %	25 340
		LTI 2021	1 jan 2021 till 31 dec 2023	2 mars 2021	1 mars 2024	EVA, EPS	18 514		
		LTI 2022	1 jan 2022 till 31 dec 2024	1 mars 2022	1 mars 2025	EPS, Rel. TSR, CO ₂ , mångfald	24 970		

¹ Ekonomiskt mervärde (EVA), vinst per aktie (EPS), Relativ total avkastning för aktieägarna (Rel. TSR)

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.

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.