

People and Culture Committee puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

Palkitseminen



Palkitseminen

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Esittelen hallituksen puolesta vuoden 2023 palkitsemisraporttimme. Raportissa käydään läpi hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista ohjaavat periaatteet sekä palkitsemiseen liittyvä päätöksentekomenettely. Se sisältää myös tarkemman kuvauksen palkitsemisjärjestelyiden toteutuksesta vuonna 2023. Tämä palkitsemisraportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti.

Stora Enso pyrkii tarjoamaan palkitsemistason, joka motivoi, kannustaa, on houkutteleva ja auttaa pitämään parhaimmat osaajat yhtiössä. Varmistamme, että palkitsemisen osatekijät edistävät yhtiön liiketoimintastrategiaa ja sen pitkän aikavälin taloudellisia intressejä. People and Culture Committeeen tehtävänä on varmistaa, että palkitseminen tukee strategiaa painopisteistämme, ja suoritukseen perustuva palkitseminen onkin olennainen osa Stora Enson palkitsemisperiaatteita.

Haastava makrotaloudellinen ympäristö, maailmanlaajuisesti heikko kasvu ja korkea inflaatio vaikuttivat merkittävästi toimintaamme koko vuoden 2023 ajan. Jäimme jälkeen vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelmalle asetetuista tulostavoitteista, minkä vuoksi ansaitut lyhyen aikavälin kannustimet eivät saavuttaneet tavoitetasoaan. Vuoden 2021 tulosperusteisen ohjelman osakkeet lunastettiin vuoden 2023 lopussa, saavuttaen 89 % mahdollisesta enimmäismäärästä. Koska ohjelman ansaintajaksot kattavat kolme vuotta, yhtiön ennätyksellisellä taloudellisella tuloksella vuosina 2021 ja 2022 oli myönteinen vaikutus pitkän aikavälin kannustinohjelman lopputulemaan. Tarkempia tietoja tulosperusteisen osakeohjelman tuloksesta esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä kertovassa osiossa.

Riippumaton kolmas osapuoli toteutti vuonna 2022 palkkatasoarvoa koskevan selvityksen kattaen kaikki Stora Enson toimihenkilöt. Selvityksen tavoitteena oli tunnistaa mahdolliset selittämättömät palkkaerot sukupuolten välillä. Vaikka palkkakäytännön todettiin olevan valtaosin tasa-arvoinen, tutkimuksessa tunnistettiin joitakin selittämättömiä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Näiden erojen poistamiseen tähtäävät toimenpiteet toteutettiin vuonna 2023, ja palkkatasa-arvon toteutumista tullaan seuraamaan jatkuvalla periaatteella.

Hans Sohlström nimitettiin toimitusjohtajaksi syyskuussa 2023. Hän seuraa tehtävässään toimitusjohtajan tehtävän jättänyttä Annica Breskyä. Uuden toimitusjohtajan nimitys oikeuttaa palkitsemispolitiikasta poikkeamisen vuoden 2022 palkitsemispolitiikassa esitettyjen ehtojen mukaisesti. Hallitus on päättänyt käyttää tätä oikeutta uuden toimitusjohtajan nimityksessä varmistaakseen täyden keskittymisen kannattavuuden ja rahavirran parantamiseen sekä kilpailukyvyyn tehostamiseen. Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintakaudet poikkeavat niistä, joita sovelletaan muuhun konserniin. Toimitusjohtajan palkkiota ja muita etuuksia koskevat tiedot esitetään tässä raportissa ja yhtiön [verkkosivuilla](#).

Hallituksen, aikaisemman toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2023 noudatti hyväksyttyä palkitsemispolitiikkaa.

Kohti vuotta 2024

Vastuullisuus on edelleen yksi keskeisistä painopisteistämme, ja ympäristöä, sosiaalista vastuuta ja hyvää hallintotapaa koskevat mittarit (ESG-mittarit) ovat olleet osa yhtiön kannustinohjelmia vuodesta 2022 alkaen. Hyvä edistymisemme vastuullisuudessa ja henkilöstön monimuotoisuuden ja osallisuuden kehittämisessä on huomioitu myös yhtiön ulkopuolella. Vuoden 2024 pitkän aikavälin kannustinojelma sisältää edellisvuoden tapaan tulostavoitteita, jotka liittyvät hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja monimuotoisuuteen, erityisesti suhteessa sukupuolijakaumaan kaikkien esihenkilöiden keskuudessa. Nämä tavoitteet pyritään saavuttamaan rinnakkain toimenpiteiden kanssa, joiden tavoitteena on tuottaa arvoa osakkeenomistajille.

People and Culture Committee jatkaa palkitsemispolitiikkamme tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden seuraamista Stora Enson liiketoiminnan näkökulmasta. Tämän selvityksen päivämäärään mennessä ei ole käytetty takaisinperintään liittyviä ehtoja. Varmistamme, että politiikka tukee konsernin strategiaa myös jatkossa. Ylimmän johdon palkitsemista arvioidessamme huomioimme tarkasti myös osakkeenomistajiemme ja muiden sidosryhmiemme näkemykset.

Kari Jordan

People and Culture Committeeen puheenjohtaja

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

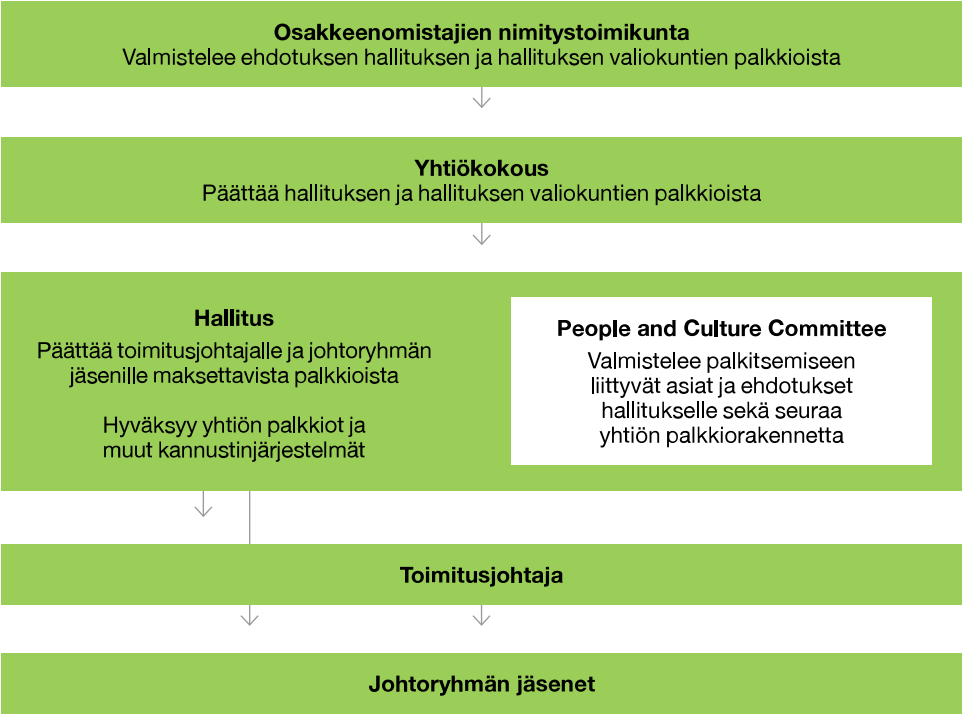
Johdanto

Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2020, Suomen valtiovarainministeriön palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista antaman asetuksen (608/2019) sekä muiden soveltuvien säännösten mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa cgfinland.fi. Stora Enso noudattaa myös Ruotsin hallinnointikoodia lukuun ottamatta konsernihallinnointia koskevan raportin (Governance) [liitteessä 1](#) mainittuja poikkeuksia. Poikkeamat johtuvat eroista ruotsalaisessa ja suomalaisessa lainsäädännössä, hallinnointikoodissa ja käytännöissä, ja niiden osalta Stora Enso noudattaa kotimaansa käytäntöjä. Ruotsin hallinnointikoodin on julkaissut Ruotsin hallinnoitilautakunta, ja se on luettavissa osoitteessa corporategovernanceboard.se. Tiedot Stora Enson johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta esitetään yhtiön vuoden 2023 [tilinpäätöksessä](#).

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. Toimikunta 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 People and Culture Committee valmistelee hallitukselle esiteltävät palkitsemiseen liittyvät asiat ja esitykset ja vastaa myös siitä, että johdon palkitsemista ohjaavat periaatteet ovat yhdenmukaisia yhtiön tavoitteiden ja osakkeenomistajien intressien kanssa.

Palkitsemista koskeva päätöksentekomenettely



People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

Palkitsemispolitiikka päivitettiin vuonna 2022, ja seuraavassa yhteenvedossa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat pääperiaatteet mukaan lukien päätöksentekoprosessi ja palkitsemisen osatekijät. Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta [storaenso.com](https://www.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 mukaisesti.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkion voi muodostaa:

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

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

Vuosittainen peruspalkka (kiinteä palkka)

Peruspalkan tarkoitus on houkutella ja auttaa pitämään yhtiössä parhaimmat osaajat, jotka toteuttavat menestyksekkäästi yhtiön strategisia painopisteitä. Palkalla ei ole enimmäisrajaa. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkankorotuksissa otetaan soveltuvin osin huomioon muun henkilöstön keskimääräiset palkankorotukset. Hallituksen päätöksellä palkankorotukset voivat olla suurempia tai niitä voidaan tehdä useammin tietyillä edellytyksillä, jotka koskevat esimerkiksi liiketoiminnan yleistä kehitystä, taloudellisesta tulosta tai operatiivista toimintaa, tai markkinakäytännön muuten sitä edellyttäessä.

Lyhyen aikavälin kannustimet (muuttuva palkkio)

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä edistää sitoutumista asettamalla selkeitä, mitattavissa olevia vuositavoitteita, joilla on suora vaikutus yhtiön tulokseen. Palkitsemispolitiikka määrittää lyhyen aikavälin ohjelmassa ansaittujen palkkioiden ylärajan, joka voi olla 50–100 % vuosittaisesta palkasta. Hallitus voi vuosittain päättää toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle myönnettävistä lyhyen aikavälin kannustimista.

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.

Pitkän aikavälin kannustimet (muuttuva palkkio)

Pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on toimia johdon kannustimena sekä yhtenäistää johdon edut osakkeenomistajien etuun ja yhtiön pitkän aikavälin strategiaan, mukaan lukien sen vastuullisuusagenda. Tämä perustuu mitattavissa oleviin pitkän aikavälin taloudellisiin ja strategiaan tai ESG-tavoitteisiin sekä suosituksen johdon henkilökohtaisesta osakeomistuksesta.

Pitkän aikavälin kannustimet koostuvat tulosperusteisista osakepalkkioista. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukykyisenä ja linjassa yhtiön strategian kanssa. Hallituksen vahvistama palkkio voi olla enintään 70–120 % toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta kiinteästä palkasta.

Osakkeet kertyvät vähintään kolme vuotta kattavien taloudellisten suorituskriteereiden perusteella. Suorituskriteereistä päättää hallitus People and Culture Committeeen esityksen 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 lakisääteistä eläkettä täydentävän lisäeläkkeen maksusuoritus voi olla enintään 23,5 % eläkepalkasta ja Ruotsissa eläkemaksut voivat olla yhteensä enintään 30 % eläkepalkasta. Eläkepalkka muodostuu kiinteästä palkasta ja lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkiosta. Eläkeikä on 65 vuotta.

Poikkeamat

Hallitus voi päättää tilapäisestä poikkeuksesta palkitsemispolitiikkaan joko osin tai kokonaisuudessaan tilanteessa, jossa politiikasta poikkeaminen palvelee yhtiön pitkän aikavälin intressejä. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen nimitys. Muutokset voivat kohdistua kaikkiin palkan osiin, sopimusehtoihin sekä kannustinohjelmien rakenteisiin ja mekanismeihin, niiden aikatauluun, mittareihin ja ansaintamahdollisuuteen.

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

Palkkioiden kehitys ja yhtiön tulos

Stora Enso pyrkii luomaan selkeän yhteyden yhtiön tuloksen ja muuttuvien palkan osien välille. Tämä toteutuu hyödyntämällä keskeisiä tulosindikaattoreita ja varmistamalla, että tavoitteet on asetettu tasolle, jotka tukevat yhtiön strategian ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. Stora Enson tärkeimmät taloudelliset tunnusluvut ovat operatiivinen EBITDA ja liikevaihto, jotka raportoidaan myös osana yhtiön osavuosi- ja vuosikatsauksia.

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Hallituksen palkkiot kaudelle 2023–2024 hyväksyi vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous. Palkkiot koostuvat kiinteästä vuosittaisesta, rooliin perustuvasta (esimerkiksi puheenjohtajan tai valiokunnan jäsenen) palkkiosta ja lisäkorvauksesta, joka maksetaan hallituksen ja valiokuntien kokouksiin osallistumisesta.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus People and Culture Committeeen arvion ja esityksen sekä yhtiön palkitsemispolitiikan perusteella. Toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat vuoden 2022 tulokseen. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää yleisesti ottaen peruspalkan, etuudet, eläkkeen sekä arviointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Taulukossa "Maksettujen palkkioiden ja yhtiön tuloksen viiden vuoden kehitys" esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, hallituksen ja työntekijöiden keskimääräisten palkkioiden sekä yhtiön tuloksen kehitys vuodesta 2019 vuoteen 2023. Yhtiön vahva tulos vuosina 2021 ja 2022 heijastuu vuosien 2022 ja 2023 korkeampiin palkkioihin.

Maksettujen palkkioiden ja yhtiön tuloksen viiden vuoden kehitys

Maksetut palkkiot, tuhatta euroa (ennen veroja)	2023	2022	2021	2020	2019
Toimitusjohtaja ^{1, 2}	3 293	2 110	1 731	1 670	2 584
Toimitusjohtajan sijainen ²	1 468	944	872	851	885
Hallituksen jäsen keskimäärin ³	111	108	104	106	101
Työntekijät keskimäärin ⁴	46	46	44	40	39
Yhtiön tulos, miljoonaa euroa (ellei toisin mainita)					
Operatiivinen liike-tulos	342	1 891	1 528	650	1 003
Liikevaihto	9 396	11 680	10 164	8 553	10 055
Osakekohtainen tulos, euroa	-0,45	1,97	1,61	0,79	1,12
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto, % ⁵	-11 %	9 %	74 %	30 %	41 %

¹ Palkkiot koskevat nykyistä toimitusjohtajaa 18.9.2023 alkaen. Palkkiot ennen kyseistä päivämäärää koskevat entisiä toimitusjohtajia.
² 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.
³ Hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä jaettuna hallitusten jäsenten lukumäärällä.
⁴ Stora Enson työntekijöille maksettujen palkkojen kokonaismäärä jaettuna työntekijöiden keskiarvoisella lukumäärällä.
⁵ Kolmen vuoden absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto (kumulatiivinen), osingot sijoitettu uudelleen.

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

Vuoden 2023 palkitsemisraportti

Raportissa esitetyt palkat ja palkkiot on joko ansaittu ja maksettu vuoden 2023 aikana, tai ne on ansaittu 2023 ja maksetaan vuonna 2024.

Toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi eikä niihin ole tehty vähennyksiä vuoden 2023 aikana. Hallitus on poikennut nykyisestä palkitsemispolitiikasta uuden toimitusjohtajan nimitykseen liittyen. Poikkeamat, kuten toimitusjohtajan nimitys, on lueteltu asianmukaisesti mahdollisina poikkeamina politiikasta.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2023

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavat palkkiot:

Yhteenvedo hallituksen palkkioista

Tuhatta euroa (ennen veroja)	2023	2022
Puheenjohtaja	209	203
Varapuheenjohtaja	118	115
Hallituksen jäsen	81	79

Hallituksen palkkiot ja valiokuntajäsenyydet

		2023		2022	
Tuhatta euroa (ennen veroja)	Jäsenyydet valiokunnissa	Rahapalkkio	Osakkeina maksetut	Yhteensä	Yhteensä
Hallituksen jäsenet 31.12.2023					
Kari Jordan, puheenjohtaja	People and Culture, Nimitys ²	135	85	220	86
Håkan Buskhe, varapuheenjohtaja	People and Culture, Nimitys ²	77	48	125	122
Elisabeth Fleuriot	Talous ja tarkastus	64	33	97	94
Helena Hedblom	Vastuullisuus- ja yritysetiikka	55	33	88	86
Astrid Hermann (jäsen maaliskuusta 2023 alkaen)	Talous ja tarkastus	64	33	97	-
Christiane Kuehne	Vastuullisuus- ja yritysetiikka	60	33	93	90
Antti Mäkinen	People and Culture	55	33	88	214
Richard Nilsson	Talous ja tarkastus	71	33	104	101
Entiset hallituksen jäsenet					
Hock Goh (16.3.2023 asti)	Talous ja tarkastus	-	-	-	94
Hans Sohlström (18.9.2023 asti)	Vastuullisuus- ja yritysetiikka	55	33	88	86
Hallituksen palkkiot yhteensä ^{1, 3}		636	364	1 000	972

¹ 40 % hallituksen palkkioista vuonna 2023, lukuun ottamatta hallituksen valiokuntien palkkioita, maksettiin markkinoilta hankittuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 7 326 R-osaketta, varapuheenjohtaja 4 136 R-osaketta ja jäsenet 2 839 R-osaketta kukin. Konsernilla ei ole hallituksen jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussa pitämistä koskevaa virallista ohjeistusta.

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

Nimitystoimikunnan jäsenille ei makseta erillistä palkkiota.

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

Vuoden 2023 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 2023 yhtiökokouksesta. Yhtiö on maksanut kaikki yhtiön osakkeiden hankintaan liittyvät kulut ja varainsiirtoverot. Konsernilla ei ole hallituksen jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussa pitämistä koskevaa virallista ohjeistusta.

Lisäksi yhtiökokous päätti seuraavista hallituksen valiokuntien jäsenille maksettavista vuotuisista palkkioista:

- talous- ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 22 600 euroa ja
- kullekin talous- ja tarkastusvaliokunnan jäsenelle 15 900 euroa,
- People and Culture Committeeen puheenjohtajalle 11 300 euroa ja
- kullekin People and Culture Committeeen jäsenelle 6 800 euroa,
- vastuullisuus- ja yritysetiikkavalioikunnan puheenjohtajalle 11 300 euroa ja
- kullekin vastuullisuus- ja yritysetiikkavalioikunnan jäsenelle 6 800 euroa.

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättää hallitus People and Culture Committeeen esityksen sekä yhtiön palkitsemispolitiikan perusteella. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio yleisesti ottaen sisältää peruspalkan, etuudet, eläkkeen sekä arvointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Vuonna 2023 lyhyen aikavälin ohjelmasta ansaittava kannustin on pysynyt muuttumattomana ja on tavoitetasolla 50 % vuosittaisesta perusbruttopalkasta ja enimmäistasolla 100 % vuosittaisesta perusbruttopalkasta.

Vuonna 2024 maksettava lyhyen aikavälin kannustin on vaatimaton, heijastaen vuoden 2023 haastavaa liiketoimintaympäristöä. Vuoden 2021 pitkän aikavälin ohjelman ansaintajaksot kattoivat kolme vuotta, ja yhtiön ennätyksellisellä taloudellisella tuloksella vuosina 2021 ja 2022 oli myönteinen vaikutus ohjelman lopputulemaan.

Uusi toimitusjohtaja Hans Sohlström aloitti tehtävässään 18.9.2023, ja hallitus on huolellisesti arvioinut hänen kokonaispalkkionsa. Toimitusjohtajan palkitsemista kuvataan alla ja yhtiön verkkosivuilla.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot

Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot ¹			Entisen toimitusjohtajan palkat ja palkkiot ¹		Toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot	
Euroa (ennen veroja)	Maksettu vuonna 2023	Maksettu vuonna 2022	Maksettu vuonna 2023	Maksettu vuonna 2022	Maksettu vuonna 2023	Maksettu vuonna 2022
Vuosittainen peruspalkka	289 613	-	668 516 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana	953 127 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana	475 301 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana	447 474 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana
Lyhyen aikavälin kannustimet ²	-	-	845 000 perustuu vuoden 2022 ansaintajakson tulokseen	648 000 perustuu vuoden 2021 ansaintajakson tulokseen	300 000 perustuu vuoden 2022 ansaintajakson tulokseen	191 000 perustuu vuoden 2021 ansaintajakson tulokseen
Pitkän aikavälin kannustimet ²	-	-	987 000 Tulosperusteisen osakeohjelman 2020–2022 lopputulos 100 %	0 Tulosperusteisen osakeohjelman 2019–2021 lopputulos 0 %	333 000 Tulosperusteisen osakejärjestelmän 2020–2022 lopputulos 100 %	0 Tulosperusteisen osakeohjelman 2019–2021 lopputulos 0 %
Muut etuudet	Vuosittaiseen peruspalkkaan kuuluu työsuhtepuhelinetu	-	26 000 Lomapalkka, työsuhtepuhelin ja -auto sekä vakuutukset	32 000 Lomapalkka, työsuhtepuhelin ja -auto sekä vakuutukset	38 000 euroa Lomapalkka, työsuhtepuhelin ja -auto sekä vakuutukset	36 000 euroa Lomapalkka, työsuhtepuhelin ja -auto sekä vakuutukset
Eläke	48 000 Eläkeikä ja eläkemaksut Suomen eläkelainsäädännön mukaisesti.	-	428 000 Maksupohjainen eläkejärjestely, jonka maksut ovat 30 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkeikä 65 vuotta	477 000 Maksupohjainen eläkejärjestely, jonka maksut ovat 30 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkeikä 65 vuotta	322 000 Suomen eläkelainsäädäntö ja maksupohjainen lisäeläkejärjestely, jonka maksut ovat 23,5 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkeikä 65 vuotta	270 000 euroa Suomen eläkelainsäädäntö ja maksupohjainen lisäeläkejärjestely, jonka maksut ovat 23,5 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkeikä 65 vuotta
Ansaitut palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu)	338 000	-	2 955 000 ³	2 110 000	1 468 000	944 000
Ansaitun kiinteän osuuden suhde muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Kiinteä korvaus 100 %	-	Kiinteä korvaus 38 % Muuttuva korvaus 62 %	Kiinteä korvaus 69 % Muuttuva korvaus 31 %	Kiinteä korvaus 57 % Muuttuva korvaus 43 %	Kiinteä korvaus 80 % Muuttuva korvaus 20 %
Toimisuhteen irtisanominen	Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Irtisanomiskorvaus on 12 kuukauden palkka, jos irtisanojana on yhtiö, mutta sopimukseen ei sisälly yhtiön hallinnassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja.					
Irtisanomiskorvaus	-	-	933 000 maksettavissa vuonna 2024	-	-	-

¹ Annica Bresky 18.9.2023 asti ja Hans Sohlström 18.9.2023 alkaen.
² Summat ilmoitetaan maksuvuoden mukaan ja ne määräytyvät edellisen vuoden (vuosien) suorituksen mukaisesti.
³ Maksetaan Stora Enso AB:ltä ja Stora Enso Oyj:ltä todellisten työpäivien mukaan Ruotsissa ja Suomessa.

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelmät (STI)

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on oikeus osallistua hallituksen vuosittain määräämään lyhyen aikavälin kannustinojelmaan.

Lyhyen aikavälin ohjelman ansaintajakso vuonna 2022 (maksettu vuonna 2023)

Vuonna 2023 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat vuoden 2022 tulokseen ja tavoitteisiin. Tavoitteet oli asetettu koko vuodelle, ja hallitus määrätti vuoden 2022 lyhyen aikavälin ohjelmasta ansaitun enimmäismäärän olevan toimitusjohtajan osalta 100 % ja toimitusjohtajan sijaisen osalta 80 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta. Hallitus arvioi tulosta asetettuihin tavoitteisiin perustuen, ja ansaittu kannustin maksettiin huhtikuussa 2023 yhtiön käytäntöjen mukaisesti.

	Kriteerien kuvaus	Painotus	Tulos (0–100 %)	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos
Entinen toimitusjohtaja	Liikevaihdon kasvu, EBITDA	70 %	88 %	845 000 euroa
	Kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, työturvallisuus	20 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet	10 %		
Toimitusjohtajan sijainen	Liikevaihdon kasvu, EBITDA	70 %	85 %	300 000 euroa
	Kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, työturvallisuus	20 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet	10 %		

Lyhyen aikavälin ohjelman ansaintajakso vuonna 2023 (maksettavissa vuonna 2024)

Vuonna 2024 maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat vuoden 2023 tulokseen ja tavoitteisiin. Tavoitteet oli asetettu koko vuodelle, ja hallitus määrätti vuoden 2023 lyhyen aikavälin ohjelmasta ansaitun enimmäismäärän olevan toimitusjohtajan osalta 100 % ja toimitusjohtajan sijaisen osalta 80 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta. Hallitus arvioi tulosta asetettuihin tavoitteisiin perustuen, ja ansaittu kannustin maksetaan huhtikuussa 2024 yhtiön käytäntöjen mukaisesti.

	Kriteerien kuvaus	Painotus	Tulos (0–100 %)	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos
Entinen toimitusjohtaja	Liikevaihdon kasvu, EBITDA	70 %	22 %	157 000 euroa ¹
	Kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, työturvallisuus	20 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet	10 %		
Toimitusjohtajan sijainen	Liikevaihdon kasvu, EBITDA	70 %	42 %	168 000 euroa
	Kiinteät kustannukset, hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, työturvallisuus	20 %		
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet	10 %		

¹ Suhteutettu aktiivisiin työssäolokuukausiin tammi–syyskuu 2023.

Alkaen 18.9.2023, toimitusjohtaja on oikeutettu, seuraavan 12 + 12 kuukauden ajan, lyhyen aikavälin kannustinojelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksetaan enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta kutakin 12 kuukauden ajanjaksoa kohti. Hallitus on päättänyt käyttää oikeuttaan poiketa palkitsemispolitiikastaan toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman ajoituksen suhteen. Hallitus arvioi tuloksen asetettuihin tavoitteisiin perustuen, ja ensimmäisen 12 kuukauden osalta ansaitut kannustimet maksetaan vuoden 2024 viimeisellä neljänneksellä.

	Kriteerien kuvaus	Painotus	Tulos (0–100 %)	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman maksu
Toimitusjohtaja	Operatiivinen liike-tulos, muut taloudelliset mittarit	90 %	n/a	n/a
	Työturvallisuus	10 %		

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	4
Palkitsemisen kehitys	5
Vuoden 2023 palkitsemisraportti	6

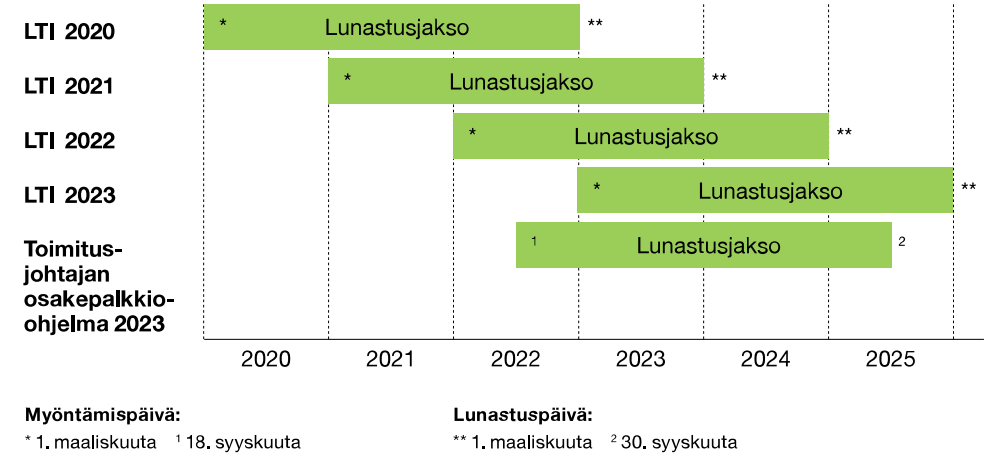
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI)

Hallitus päättää Stora Enson pitkän aikavälin kannustinohjelmista sekä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaintamahdollisuuksista, ja panee ne toimeen. Ohjelmien tarkoituksena on yhdenmukaistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut yhtiön pitkän aikavälin menestyksen edistämiseksi. Pitkän aikavälin tulostittarit sisältävät tällä hetkellä mittareita, jotka liittyvät osakekurssin kehitykseen, kannattavuuteen ja vastuullisuuteen. Vuosien 2024–2026 tulospäätösten ohjelmaan sisältyvät edelleen pitkän aikavälin ohjelmassa määritellyt ESG-mittarit (hiilidioksidipäästöjen vähentäminen ja sukupuolijakauma).

Uudella toimitusjohtajalla on erillinen tulospäätösten ohjelma, joka on voimakkaasti kytköksissä osakkeenomistajien intresseihin ja yhtiön tulokseen. Toimitusjohtaja voi ansaita kokonaismäärältään enintään 169 420 osaketta (tavoite 50 % enimmäismäärästä) hallituksen asettamien suorituskriteerien saavuttamiseen perustuen. Enimmäismäärä vastaa 100 % vuosittaisesta peruspalkasta osakkeiden myöntämispäivänä. Hallitus on päättänyt käyttää oikeuttaan poiketa politiikasta koskien toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman ajoitusta. Toimitusjohtajan tulospäätösten järjestelmän lopputulema mitataan vuoden 2025 kolmannen neljänneksen lopussa, ja järjestelmässä noudatetaan cliff vesting -saantoa (yhdessä erässä). Toimitusjohtaja ei ole oikeutettu osallistumaan vuosien 2024–2026 tulospäätösten ohjelmaan.

Stora Enso suosittelee ja odottaa, että toimitusjohtaja ja muut johtokunnan jäsenet omistavat Storan Enson osakkeita ainakin yhden perusvuosipalkan arvoa vastaavan määrän. Siksi on suositeltavaa, että palkkiona saatuja osakkeita ei myydä ennen kuin tämä taso on saavutettu. Tiedot johtokunnan nykyisten jäsenten omistussuhteista ovat saatavilla yhtiön [verkkosivuilla](#).

Osakeperusteinen palkkiojärjestelmä



Yhteenveto pitkän aikavälin kannustinohjelman järjestelyistä ja tuloksesta

	Järjestelyn tyyppi	Järjestelyn nimi	Ansaintajakso	Myöntämispäivä	Suorituskriteerit ¹	Myönnetty osakkeet (kpl)	Saavutettu tulos	Maksetut/ansaitut osakkeet (kpl) ²
Toimitusjohtaja	Tulospäätösten osakeohjelma	Toimitusjohtajan tulospäätösten osakeohjelma	18.9.2023–30.9.2025	2025	Tase, investoinnit, strategia ja vastuullisuus	169 420	-	-
Entinen toimitusjohtaja	Tulospäätösten osakeohjelma	LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	2023	EVA, EPS	75 080	100 %	75 080
		LTI 2021	1.1.2021–31.12.2023	2024	EVA, EPS	57 387	89 %	51 011 ³
		LTI 2022	1.1.2022–31.12.2024	2025	EPS, Rel. TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	65 430	-	21 810 ⁴
		LTI 2023	1.1.2023–31.12.2025	2026	EPS, Rel. TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	82 520	-	-
Toimitusjohtajan sijainen	Tulospäätösten osakeohjelma	LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	2023	EVA, EPS	25 340	100 %	25 340
		LTI 2021	1.1.2021–31.12.2023	2024	EVA, EPS	18 514	89 %	16 457 ³
		LTI 2022	1.1.2022–31.12.2024	2025	EPS, Rel. TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	24 970	-	-
		LTI 2023	1.1.2023–31.12.2025	2026	EPS, Rel. TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	36 190	-	-
		LTI 2024	1.1.2024–31.12.2026	2027	EPS, TSR, CO ₂ , monimuotoisuus	40 260	-	-

¹ Taloudellinen lisäarvo (EVA), osakekohtainen tulos (EPS), suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (Rel. TSR).

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

³ Myönnettyjen osakkeiden lopullinen arvo riippuu osakkeen hinnasta lunastuspäivänä 1. maaliskuuta 2024.

⁴ Korvauksena työsuhteen purusta, 21 810 osaketta tullaan maksamaan rahana vuonna 2024.