9.5.2012 Liitemuistio 1

Palkitsemistiedot

1. a) Yhtiön nimi b) Valtion omistus- ja äänivaltaosuus
    1. Stora Enso Oyj
    2. Omistusosuus osakkeista: 12,3 %, äänistä: 25,1 %

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

    Yhtiön toimialana on, joko välittömästi tai tytäryhtiöidensä ja osakkuusyhtiöidensä kautta, metsä-, konepaja-, kemian ja muun tehdasteollisuuden, maa- ja metsätalouden, kauppamerenkulun sekä kaivosteollisuuden harjoittaminen, vesivoiman hankinta ja rakentaminen sekä rahoitustoiminta. Yhtiö voi myös suorittaa toimialaansa kuuluvan tietämyksen ja palvelujen myyntiä sekä rakennus-, käyttö-, markkinointi- ja muita niihin verrattavia tehtäviä kotimaassa ja ulkomailla

3. 31.12.2011 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

    Konsernin ja emoyhtiön tuloslaskelma ja tase:

    http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora_Enso_F_Financial_Report_2011.pdf

    http://www.storaenso.com/media-centre/publications/annual-report/Documents/Stora_Enso_Oyj_Parent_Company_Financial_Statements_2011.pdf

4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osake-perusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Johtoryhmän palkat, palkkiot ja omistukset

Liitteessä 22 Henkilöstön palkitsemisjärjestelmät on eritelty johtoryhmän palkkiot, osakkeet, optiot ja kannustinjärjestelmät. Liitteessä on myös lisätietoja toimitusjohtajan palkkioista ja omistuksista. Tilikaudella ansaittuihin optioihin ja osakekannustimiin liittyvät käteissuoritukset on esitetty palkkiotaulukossa. Konsernilla ei ole toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussapitämistä koskevaa virallista ohjeistusta. Myös IFRS-standardien mukaisesti laskettuihin optioiden ja osakekannustimien kustannuksiin liittyvät lisätiedot on esitetty tekstissä.

Johtoryhmän palkkiot vuonna 2011 olivat yhteensä 15,3 (6,8) milj. euroa, josta 2,4 (0,1) milj. euroa liittyi viivästettyihin lyhyen aikavälin kannustinpalkkioihin. Kustannusten lisäyksen loppuosa johtui kannustinjärjestelmien taloudellisten tavoitteiden täyttymisestä vuonna 2010 ja alla mainitusta johtoryhmän jäsenten määrän noususta.

Johtoryhmän jäsenten määrä nousi kahdeksasta yhdeksään vuonna 2011, kun Juan Carlos Bueno nimitettiin Stora Enson Latinalaisen Amerikan toimintojen johtajaksi ja johtoryhmän jäseneksi.

Johtoryhmän jäsenten eläkeikä määräytyy henkilökohtaisen eläkejärjestelyn mukaan ja on joko 60 tai 65 vuotta. Eläkkeet ovat jäsenten kotimaiden lainsäädännön mukaisia. Johtoryhmän jäsenillä on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on Stora Enso. Ennen vuotta 2007 nimitetyille jäsenille voidaan lisäksi maksaa toisen vuoden palkka työsuhteesta riippuen.

Vuosipalkkojen perustarkistus tuli voimaan tavalliseen tapaan 1. maaliskuuta. Palkitsemisvaliokunta tarkasti ja vahvisti lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyvien taloudellisten tavoitteiden tulokset.

Johtoryhmän palkkiot

	31.12. päättyvä tilikausi					
	2011			2010		
Tuhatta euroa	**Toimitus-johtaja**	**Muut**	**Johtoryhmä yhteensä**	**Toimitus-johtaja**	**Muut [1)]**	**Johtoryhmä yhteensä**
Palkkiot						
Vuosipalkka	1 081	3 351	4 432	1 035	2 640	3 675
Asumiskulut (toteutuneet)	-	179	179	21	53	74
Muut etuudet	13	473	486	14	102	116
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät	655	1 147 [2)]	1 802	- [3)]	218 [4)]	218
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	1 248	2 509	3 757	222	736	958
	2 997	**7 659**	**10 656**	**1 292**	**3 749**	**5 041**
Eläkekulut						
Pakolliset yhtiön eläkejärjestelyt	-	624	624	-	102	102
Stora Enson vapaaehtoiset eläkejärjestelyt	416	1 211	1 627	341	1 193	1 534
	416	**1 835**	**2 251**	**341**	**1 295**	**1 636**
Palkat ja palkkiot ilman viivästettyjä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä	**3 413**	**9 494**	**12 907**	**1 633**	**5 044**	**6 677**
Viivästetyt lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät	890 [5)]	1 539 [6)]	2 429	87 [7)]	-	87
Palkat ja palkkiot yhteensä	**4 303**	**11 033**	**15 336**	**1 720**	**5 044**	**6 764**

1) Elisabet Salander Björklundille maksetut palkkiot sisältyvät laskettuihin summiin siihen asti, kunnes hän jätti tehtävänsä Stora Ensossa.

2) Summa sisältää Elisabet Salander Björklundille maksetun lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuodelta 2010.

3) Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuosilta 2008 ja 2009 (alun perin vuonna 2009 ja 2010 maksettavat) muutettiin rajoitetuiksi viivästetyiksi yksi–kolmivuotisiksi osakeohjelmiksi.

4) Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2009 (alun perin vuonna 2010 maksettavat) muutettiin rajoitetuiksi osakeohjelmiksi ja lykättiin maksettavaksi maaliskuussa 2011. Suoritettu käteisenä tilikaudella paikkansa konsernin johtoryhmässä jättäneille henkilöille.

5) Vuosien 2007, 2008 ja 2009 lyhyen aikavälin kannustinpalkkioden viivästetty maksu, muutettu rajoitetuiksi osakeohjelmiksi.

6) Vuoden 2009 lyhyen aikavälin kannustinpalkkion viivästetty maksu, muutettu rajoitetuiksi osakeohjelmiksi.

7) Vuosien 2007 ja 2008 lyhyen aikavälin kannustinpalkkion viivästetty maksu, muutettu rajoitetuiksi osakeohjelmiksi.

Johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja)

Johdon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Johtoryhmän jäsenillä on lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä, joiden suuruus on enintään 50 % heidän kiinteästä vuosipalkastaan. Kannustinpalkkiot maksetaan seuraavalla tilikaudella. Vuoden 2011 kannustinjärjestelmän tuotosta 70 % perustui taloudellisiin tavoitteisiin ja 30 % henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Johdon optio-ohjelmat

Optioita ei ole myönnetty vuoden 2007 jälkeen. Tilikaudella 2011 erääntyi 46 250 vuoden 2004 optio-ohjelmaan liittyvää optiota. Muita optioita ei lunastettu. Vuonna 2010 ei lunastettu optioita.

Johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Johtoryhmän jäsenet ovat osallisina useissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä. Vuosina 2007–2008 otettiin käyttöön konsernin johdolle suunnattu tulosperusteinen osakeohjelma. Tämän ohjelman osakkeiden kertymisaika on neljä vuotta (2009–2012). Luovutuspäivä on vuosittain 1. maaliskuuta. Vuodesta 2009 alkaen vuosittain on julkaistu uusi pitkän aikavälin kannustinohjelma, jossa on kolmen vuoden lunastusjakso. Kaikista ohjelmista ansaittavien osakkeiden määrä voi olla enintään 150 % suurimmasta mahdollisesta osakekannustimien määrästä edellyttäen, että saavutetut tulokset ylittävät tavoitteen. Vuoden 2011 tulostavoitteet perustuivat pelkästään taloudellisiin mittareihin.

Johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman yhteydessä 207 193 osaketta vuosittain määritettyjen tulostavoitteiden saavuttamisen perusteella.

Osakeperusteisia maksuja koskevien kirjanpitosäädösten mukaisesti johdon optioista ja rajoitetuista osakekannustimista aiheutuva kassavaikutukseton kulu lasketaan tilikauden aikana myönnettyjen osakkeiden ja optioiden lunastuskauden alkuarvosta lisättynä aiempien kannustimien käyvän arvon muutoksella tilikauden aikana. Kirjanpidolliset kulut eivät vastaa toteutuneita kassavaikutteisia kuluja vuositasolla, mutta lopulliset summat vastaavat toisiaan, kun oikeus osakkeisiin tai optioihin on syntynyt, osakkeet tai optiot on lunastettu tai lunastusaika on päättynyt. Johtoryhmän palkkiot -taulukossa olevat luvut koskevat henkilöitä, jotka ovat kuuluneet johtoryhmään joko kannustimien myöntämis- tai maksupäivänä.

Johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuoden aikana aiempien rajoitettujen ja tulosperusteisten osakeohjelmien yhteydessä yhteensä 495 758 osaketta, joiden käteisarvo täsmäytyspäivänä 1.3.2011 oli 4 047 864 euroa laskettuna täsmäytyspäivän 8,165 euron osakekurssilla.

Johtoryhmän jäsenille Juan Carlos Buenoa lukuun ottamatta ei myönnetty uusia rajoitettuja osakekannustimia vuonna 2011. Johtoryhmän jäsenille on kertynyt aiemmista rajoitetuista osakeohjelmista yhteensä 20 160 osaketta, jotka on määrä suorittaa vuonna 2012. Vuonna 2013 suoritettava määrä on 15 120 osaketta.

Toimitusjohtaja – Jouko Karvinen

Toimitusjohtaja tuli Stora Enson palvelukseen 1.1.2007 ja aloitti toimikautensa vuoden 2007 yhtiökokouksen jälkeen 29.3.2007, kun hallitus oli hyväksynyt nimityksen. Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on yhtiö, mutta sopimukseen ei sisälly yhtiön hallinnassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja. Etuuksiin kuuluu autoetu ja maksuperusteinen kansainvälinen eläkejärjestely, jonka Ison-Britannian viranomaiset ovat hyväksyneet. Vuonna 2010 käyttöön otettiin täydentävä järjestely. Molemmat järjestelyt ovat maksuperusteisia, eli niissä eläke määräytyy maksettujen eläkemaksujen ja eläkesijoituksen tuoton mukaan. Stora Enso ja toimitusjohtaja maksavat järjestelyyn kiinteän summan, joka on 40 % toimitusjohtajan peruspalkasta. Tästä Stora Enson osuus on 35 % ja toimitusjohtajan osuus 5 %. Toimitusjohtajan eläkeikä on 60 vuotta.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtaja on oikeutettu hallituksen vuosittain vahvistamaan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään, jonka tuotto on enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2011 kannustinjärjestelmän tuotosta 70 % perustui taloudellisiin tavoitteisiin ja 30 % henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Toimitusjohtajan optio-ohjelmat

Optioita ei ole myönnetty vuoden 2007 jälkeen. Toimitusjohtajalle myönnettiin vuonna 2007 Stora Ensoon tulon myötä 157 646 optiota, joiden hinnoittelumallin mukaisesti arvioitu arvo myöntämispäivänä 2.1.2007 oli 365 000 euroa. Toimitusjohtaja ei lunastanut optioita vuonna 2011.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtaja on osallisena useissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä. Toimitusjohtaja on vuodesta 2007 lähtien ollut osallisena konsernin johdolle suunnatussa tulosperusteisessa osakeohjelmassa. Tämän ohjelman osakkeiden kertymisaika on neljä vuotta (2009–2012). Luovutuspäivä on vuosittain 1. maaliskuuta. Toimitusjohtajalle myönnettiin vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman yhteydessä 75 114 osaketta, joiden arvo myöntämispäivänä 1.3.2011 oli 613 306 euroa laskettuna myöntämispäivän 8,165 euron osakekurssilla ja olettaen, että tavoitteet saavutetaan. Näistä ohjelmista ansaittavien osakkeiden määrä voi olla enintään 150 % suurimmasta mahdollisesta osakekannustimien määrästä edellyttäen, että saavutetut tulokset ylittävät tavoitteen. Vuoden 2011 tulostavoitteet perustuivat pelkästään taloudellisiin mittareihin.

Toimitusjohtajalle myönnettiin ylimääräinen tulosperusteinen osakeohjelma vuonna 2011, jonka tulosperiodi on marraskuu 2011 – joulukuu 2013. Ohjelman koko on 70 000 osaketta, joiden arvo myöntämispäivänä 1.11.2011 oli 304 780 euroa laskettuna myöntämispäivän 4,354 euron osakekurssilla ja olettaen, että tavoitteet saavutetaan. Kyseisestä ohjelmasta ansaittavien osakkeiden määrä voi olla enintään 100 % suurimmasta mahdollisesta osakekannustimien määrästä ja luovutuspäivä on 1.3.2015.

Toimitusjohtajalle suoritettiin vuonna 2011 aiempien rajoitettujen ja tulosperusteisten osakeohjelmien yhteydessä yhteensä 261 851 osaketta, mukaan lukien vuosien 2007, 2008 ja 2009 lykätyt lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot. Osakkeiden käteisarvo täsmäytyspäivänä 1.3.2011 oli 2 138 013 euroa laskettuna täsmäytyspäivän 8,165 euron osakekurssin perusteella.

Toimitusjohtajalle ei myönnetty rajoitettuja osakekannustimia vuonna 2011. Aiempien vuosien rajoitetuista osakeohjelmista on kertynyt yhteensä 9 415 osaketta, jotka on määrä luovuttaa vuonna 2012.

Toimitusjohtajalla on vuodesta 2013 lähtien maksettaville lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyville muuttuville palkanosille yläraja. Jos lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien yhteenlaskettu kannustinpalkkio on yli 100 % toimitusjohtajan perusvuosipalkasta, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettava palkkio pienenee vastaavasti. Ylimääräisiin tulosperusteisiin osakekannustimiin ei sovelleta kyseistä ylärajaa.

Liite 21. Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet

Konsernilla on eri liiketoiminnoissa ja eri maissa useita eläkejärjestelyjä ja muita etuusjärjestelyjä, joiden kustannukset vuonna 2011 olivat 172,6 (187,3) milj. euroa, kuten liitteestä 6 Henkilöstökulut käy ilmi. Valtaosa järjestelyistä on maksupohjaisia. Järjestelyistä kirjatut kulut olivat yhteensä 154,6 (164,1) milj. euroa.

Konserniyritysten johdon eläkeikä on 60–65 vuotta. Konsernin johtoryhmän jäsenillä on oikeus jäädä eläkkeelle 60 vuoden iässä. Muun henkilöstön eläkeikä määräytyy kansallisten käytäntöjen tai paikallisten työehtosopimusten mukaan. Jälkimmäisessä tapauksessa konserniin voi kohdistua tiettyjä eläkeikää edeltäviä vastuita, joilla katetaan varhaiseläkkeelle jääneiden eläketulo varhaiseläkkeelle siirtymisen ja kansallisen eläkeiän välisenä aikana.

Stora Enson etuuspohjaiset velvoitteet nykyisille ja entisille työntekijöille ovat yhteensä 1 103,0 (1 047,7) milj. euroa. Eri eläkejärjestelyihin on kuitenkin varattu 773,5 (743,1) milj. euron varat näiden vastuiden kattamiseksi. Rahastoimattomien etuuspohjaisten järjestelyjen alijäämä on esitetty taseessa täysimääräisenä. Se oli 331,4 milj. euroa vuonna 2011, eli alijäämä kasvoi 26,8 milj. euroa edellisvuodesta (304,6 milj. euroa). Vuonna 2011 etuuspohjaisista eläkejärjestelyistä kirjattiin tuloslaskelmaan yhteensä 18,0 milj. euron kulu ja muihin laajan tuloksen eriin 55,8 milj. euron vakuutusmatemaattinen tappio, josta 58,8 milj. euroa liittyi järjestelyistä johtuviin tappioihin ja 3,0 milj. euroa järjestelyistä saatuihin voittoihin. Vuonna 2010 etuuspohjaisista eläkejärjestelyistä kirjattiin tuloslaskelmaan yhteensä 23,2 milj. euron kulu ja muihin laajan tuloksen eriin 32,5 milj. euron vakuutusmatemaattinen tappio, josta 73,0 milj. euroa liittyi järjestelyistä johtuviin tappioihin ja 40,5 milj. euroa järjestelyistä saatuihin voittoihin.

Liite 22. Henkilöstön palkitsemisjärjestelmät

Suurin osa tuotantotyöntekijöistä kuuluu ammattijärjestöihin. Euroopassa palkoista sovitaan yleensä kollektiivisesti ammattijärjestöjen ja konsernin tai metsäteollisuuden välisissä palkkaneuvotteluissa. Johdon palkat sovitaan tapauskohtaisesti. Stora Enson palkitsemisjärjestelmissä otetaan huomioon sekä tulosyksikön että yksilön suorituskyky, kehitys ja tulos. Tämä suorituspohjainen palkitsemisjärjestelmä perustuu yhtiön tulokseen ja liiketoiminnan avaintavoitteiden saavuttamiseen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Konsernin johdon sekä liiketoiminta-alueiden ja tulosyksiköiden johdon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmissä palkkiot ovat 7–75 % vuosipalkasta. Henkilöstön kannustinjärjestelmässä palkkiot ovat enimmillään 7 % perusvuosipalkasta. Kaikki kannustinpalkkiot ovat harkinnanvaraisia. Konserni on jatkanut tulokseen perustuvia palkitsemisjärjestelmiä ja laajentanut niitä paikallisen käytännön ja lainsäädännön salliessa koskemaan yli 95 %:a kaikista työntekijöistä. Vuonna 2011 kannustinpalkkioiden laskentaperusteina käytettiin taloudellisia tavoitteita ja henkilökohtaisesti määritettyjä tavoitteita.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Vuonna 2004 hallitus hyväksyi kahden osakepohjaisen ohjelman (rajoitetun ja tulosperusteisen) käyttöönoton täydentämään ja osittain korvaamaan silloista optio-ohjelmaa. Vuosina 2005–2011 uusia osakepohjaisia ohjelmia käynnistettiin joka vuosi. Vuodesta 2009 lähtien uudet pitkän aikavälin kannustinohjelmat johdolle ovat olleet pääsääntöisesti tulosperusteisia. Tulosperusteinen osakeohjelma tuottaa osakekannustimia kolmen vuoden aikana. Tulostavoitteen asettaa vuosittain palkitsemisvaliokunta. Ohjelmista ansaittavien osakkeiden määrä on enintään 150 % myönnettävien osakkeiden määrästä, jos tulokset ylittävät tavoitteet. Hallitus on vuosina 2010 ja 2011 hyväksynyt myös rajoitettuun osakeohjelmaan liittyen osakkeiden myöntämisen vuosittain enintään 100 nuorelle avainhenkilölle.

Johdon optio-ohjelmat (1999–2007)

Konsernilla on optio-ohjelma, mutta viimeiset ohjelmaan liittyvät optiot myönnettiin vuonna 2007, eikä niitä aiota laskea liikkeeseen enää tulevaisuudessa. Aiempien vuosien ohjelmien oli tarkoitus sitouttaa johtoa sekä asiantuntijoita, ja ne koskivat noin tuhatta henkilöä. Seitsenvuotiset ohjelmat koostuvat suojatuista optioista ja synteettisistä optioista. Toteutushinta on asetettu liikkeeseenlaskuhetkellä vallitsevaan osakekurssiin, johon on lisätty 10 %. Synteettiset optio-ohjelmat suojataan optioiden suojausinstrumenteilla (Total Return Swap), jotka maksetaan käteissuorituksin. Konsernilla on täten mahdollisuus saada käteissuorituksia, jotka osittain kompensoivat muutokset osakkeen kurssissa sen myöntämispäivän ja maksupäivän välillä. Paikallisten määräysten mukaan optioiden haltijat voivat valita joko käteismaksun toteutushinnan ja osakkeen markkinahinnan välisen erotuksen suuruisena tai option ostaa aiemmin liikkeeseen laskettuja R-osakkeita. Jos työntekijä haluaa ostaa aiemmin liikkeeseen laskettuja R-osakkeita, yhtiö ostaa ensin markkinoilta asianmukaisen määrän R-osakkeita ja siirtää ne sitten työntekijälle. Näin vältetään optioiden laimennusvaikutus. Optioita ei voi siirtää, ja ne mitätöityvät, jos henkilö lähtee konsernin palveluksesta. Osakekurssi pysytteli vuonna 2011 optioiden toteutushintojen alapuolella, joten optioita ei lunastettu. Vuoden 2004 ohjelmaan liittyvät 2 259 550 optiota erääntyivät vuonna 2011. Vuoden 2005 ohjelmaan liittyvät 1 882 750 optiota erääntyvät 29.2.2012.

Optiot/synteettiset optio-ohjelmat 31.12.2011

Optio-ohjelma	Liikkeeseen lasku vuosi	Merkintähinnan muutos	Merkintähinta	Henkilöstömäärä	Optioiden enimmäismäärä	Mitätöityjen optioiden määrä[2]	Toteutettujen optioiden määrä	Käyttämättömät optiot	Merkintäaika
2007 Synteettinen	2007	8.–14.2.	14,00 euroa	731	1 406 596	494 175	-	912 421	1.3.2010–28.2.2014
2006 Synteettinen	2006	3.–10.2.	12,46/13,32 euroa[1]	744	2 161 000	873 750	-	1 287 250	1.3.2009–28.2.2013
2005 Synteettinen	2005	4.–11.2.	12,20 euroa	1 024	3 075 125	1 192 375	-	1 882 750	1.3.2008–29.2.2012

1) Uudelle toimitusjohtajalle hänen nimityksensä myötä myönnettyjen optioiden merkintähinta.
2) Sisältää Stora Enson Pohjois-Amerikan toimintojen myyntiin liittyvät optiot.

Stora Enson synteettisten optio- ja osakeohjelmien kulut kirjataan niiden syntymisajanjaksolle, joka on niiden myöntämisestä merkitsemisoikeuteen tai oikeuteen saada kannustimia. Osakekurssi on laskenut edellisvuosina, joten ohjelmiin liittyvä vastuu on pienentynyt 31.12.2010–31.12.2011 välisenä aikana 31,3 milj. eurosta 4,7 milj. euroon. Summa esitetään pitkäaikaisessa korottomassa vieraassa pääomassa.

Työsuorituksen käypä arvo, joka on saatu käteisvastikkeellisten synteettisten optioiden ja osakekannustimien vastikkeena, määritetään optioiden käypänä arvona myöntämispäivänä ja kirjataan kuluksi option oikeuden syntymisajanjaksolla. Synteettisten optioiden vastuu arvostetaan jokaisena tilinpäätöspäivänä uudelleen käypään arvoonsa käyttämällä arvioita niiden optioiden määrästä, joiden odotetaan tulevan merkittäviksi, ja viimeisimmät käyvät arvot lasketaan käyttämällä Black-Scholes-hinnoittelumallia, jolloin kaikki muutokset kirjataan tuloslaskelmaan. Myös osakekannustimien vastuu arvostetaan jokaisena tilinpäätöspäivänä uudelleen käypään arvoonsa käyttämällä arvioita niiden osakekannustimien määrästä, joiden odotetaan tulevan lunastettaviksi. Viimeisimmät käyvät arvot lasketaan käyttämällä Stora Enson R-osakkeen 4,63 (7,69) euron päätöskurssia, jolloin kaikki muutokset kirjataan tuloslaskelmaan.

Vuoden lopussa käyttämättä oli 4 082 421 (6 436 946) synteettistä optiota, joista 4 082 421 (6 436 946) oli merkittävissä. Käyttämättömien optioiden merkintähinta oli 12,20–14,00 euroa. Painotettu keskimääräinen merkintähinta oli 12,72 (12,17) euroa ja painotettu keskimääräinen jäljellä oleva aika erääntymiseen 0,9 (1,3) vuotta. Optioita ei ole myönnetty vuoden 2007 jälkeen.

Rajoitettujen ja tulosperusteisten osakeohjelmien käyvät arvot on laskettu käyttämällä Stora Enson R-osakkeiden vuoden päätöskursseja. Rajoitettuihin ja tulosperusteisiin osakeohjelmiin sisältyvien osakkeiden arvioidut toimitukset on esitetty seuraavalla sivulla olevassa taulukossa.

Rajoitetut ja tulosperusteiset osakeohjelmat 31.12.2011

	Rajoitettuihin ja tulosperusteisiin osakeohjelmiin sisältyvien osakkeiden arvioitu toimitus vuoden lopussa				
Osakkeita	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**Yhteensä**
Vuoden 2007 ohjelma	129 495	-	-	-	129 495
Vuoden 2008 ohjelma	-	74 000	-	-	74 000
Vuoden 2009 ohjelma	461 704	-	-	-	461 704
Vuoden 2010 ohjelma	371 520	432 945	-	-	804 465
Vuoden 2011 ohjelma	499 809	374 855	438 855	70 000	1 383 519
Yhteensä	**1 462 528**	**881 800**	**438 855**	**70 000**	**2 853 183**

Osakepohjaisten ohjelmien arvostusvaikutukset ja oikeuden syntymisistä kirjattiin tuottoa 26,6 (kulua 22,3) milj. euroa. Tämä selittyy osakekurssien laskulla. Synteettisistä optioista kirjattiin 1,3 (1,0) milj. euron suuruinen arvostusvoitto. Rajoitetuista ja tulosperusteisista osakeohjelmista kirjattiin 25,3 milj. euron voitto (23,3 milj. euron kulu). Vuoden lopun 4,7 (31,3) milj. euron vastuu on esitetty pitkäaikaisessa korottomassa vieraassa pääomassa. Tästä 0,1 (1,4) milj. euroa liittyy synteettisiin optioihin ja 4,6 (29,9) milj. euroa rajoitettuihin ja tulosperusteisiin osakeohjelmiin. Vuosina 2010 ja 2011 ei lunastettu yhtään optiota. Rajoitettujen ja tulosperusteisten osakeohjelmien toteutunut kassavaikutus oli yhteensä 28,4 (5,7) milj. euroa.

Stora Enso käyttää suojausinstrumentteja (TRS) suojautuakseen osakekurssin markkinariskiltä synteettisissä optio-ohjelmissa, jotka maksetaan käteissuorituksin. Vaikka optioiden suojausinstrumentit mahdollistavat käyttämättömien synteettisten optioiden suorittamiseen liittyvän rahavirran osittaisen suojaamisen, yhtiö maksaa niistä, kun niitä käytetään. Siksi ne sisältävät tietyn osakekurssista johtuvan markkinariskin, jos esimerkiksi konsernin osakekurssi on alhaisempi kuin optioiden toteutushinta. Tästä syystä optio-ohjelmien suojausinstrumenttien ja optiovastuiden muutokset eivät vastaa toisiaan vuositasolla, joten konsernin optioiden suojausinstrumentit eivät täytä suojauslaskennan soveltamisen edellytyksiä. Siten kausiluonteiset muutokset niiden käyvässä arvossa kirjataan tuloslaskelmaan liiketoiminnan kuluihin niiden osakeperusteisten ohjelmien kustannusten kanssa, joihin ne liittyvät.

Optioiden suojausinstrumentteja oli 31.12.2011 käytössä 10 960 672 (12 640 000) Stora Enso Oyj:n R-osaketta vastaava määrä. Suojausinstrumenttien käypä arvo oli 22,6 milj. euroa negatiivinen (13,8 positiivinen) milj. euroa. Vastuiden muutos positiivisesta 13,8 milj. eurosta negatiiviseen 22,6 milj. euroon selittyy 5,0 milj. euron käteissuorituksella sekä sillä, että suojausinstrumenttien käypä arvo laski 31,4 milj. euroa osakekurssin laskettua 7,69 eurosta (31.12.2010) 4,63 euroon (31.12.2011).

5. a) Toimitusjohtajan nimi
Jouko Karvinen

b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontaisetuudet (auto, asunto, ym.) määräytymisperusteineen

Johtoryhmän palkkiot

	31.12. päättyvä tilikausi					
	2011			**2010**		
Tuhatta euroa	**Toimitus-johtaja**	**Muut**	**Johtoryhmä yhteensä**	**Toimitus-johtaja**	**Muut [1)]**	**Johtoryhmä yhteensä**
Palkkiot						
Vuosipalkka	1 081	3 351	4 432	1 035	2 640	3 675
Asumiskulut (toteutuneet)	-	179	179	21	53	74
Muut etuudet	13	473	486	14	102	116
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät	655	1 147 [2)]	1 802	- [3)]	218 [4)]	218
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	1 248	2 509	3 757	222	736	958
	2 997	**7 659**	**10 656**	**1 292**	**3 749**	**5 041**
Eläkekulut						
Pakolliset yhtiön eläkejärjestelyt	-	624	624	-	102	102
Stora Enson vapaaehtoiset eläkejärjestelyt	416	1 211	1 627	341	1 193	1 534
	416	**1 835**	**2 251**	**341**	**1 295**	**1 636**
Palkat ja palkkiot ilman viivästettyjä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä	**3 413**	**9 494**	**12 907**	**1 633**	**5 044**	**6 677**
Viivästetyt lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät	890 [5)]	1 539 [6)]	2 429	87 [7)]	-	87
Palkat ja palkkiot yhteensä	**4 303**	**11 033**	**15 336**	**1 720**	**5 044**	**6 764**

1) Elisabet Salander Björklundille maksetut palkkiot sisältyvät laskettuihin summiin siihen asti, kunnes hän jätti tehtävänsä Stora Ensossa.

2) Summa sisältää Elisabet Salander Björklundille maksetun lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuodelta 2010.

3) Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuosilta 2008 ja 2009 (alun perin vuonna 2009 ja 2010 maksettavat) muutettiin rajoitetuiksi viivästetyiksi yksi–kolmivuotisiksi osakeohjelmiksi.

4) Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2009 (alun perin vuonna 2010 maksettavat) muutettiin rajoitetuiksi osakeohjelmiksi ja lykättiin maksettavaksi maaliskuussa 2011. Suoritettu käteisenä tilikaudella paikkansa konsernin johtoryhmässä jättäneille henkilöille.

5) Vuosien 2007, 2008 ja 2009 lyhyen aikavälin kannustinpalkkioden viivästetty maksu, muutettu rajoitetuiksi osakeohjelmiksi.

6) Vuoden 2009 lyhyen aikavälin kannustinpalkkion viivästetty maksu, muutettu rajoitetuiksi osakeohjelmiksi.

7) Vuosien 2007 ja 2008 lyhyen aikavälin kannustinpalkkion viivästetty maksu, muutettu rajoitetuiksi osakeohjelmiksi.

ks. lisäksi kohta 4.

c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltyinä

ks. yllä sekä kohta 4.

d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakkeina tai muuna osakeperusteisena etuutena
ks. yllä sekä kohta 4.

e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euromääräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksua seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltyinä
ks. yllä sekä kohta 4.

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset
ks. yllä sekä kohta 4.

h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.
ks. kohta 4.

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Gunnar Brock, puheenjohtaja
Juha Rantanen, varapuheenjohtaja
Birgitta Kantola
Mikael Mäkinen
Hans Stråberg
Matti Vuoria
Marcus Wallenberg
Hock Goh

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

Liite 7. Hallituksen ja johdon palkkiot

Hallituksen palkkiot ja valiokunta- ja toimikuntajäsenyydet 31.12.2011

	31.12. päättyvä tilikausi				
	2011			2010	
Tuhatta euroa	**Käteinen**	**Osakkeet**	**Yhteensä**	**Yhteensä**	**Jäsenyydet valiokunnissa ja toimikunnissa**
Hallituksen jäsenet 31.12.2011					
Gunnar Brock, puheenjohtaja	105,0	54,0	159,0	159,0	Palkkio, Nimitys [2), 3)], Talous ja tarkastus
Juha Rantanen, varapuheenjohtaja	65,0	34,0	99,0	99,0	Nimitys [2), 3)], Talous ja tarkastus
Birgitta Kantola	56,0	24,0	80,0	80,0	Talous ja tarkastus
Mikael Mäkinen	36,0	24,0	60,0	60,0	
Hans Stråberg	42,0	24,0	66,0	66,0	Palkkio
Matti Vuoria	42,0	24,0	66,0	66,0	Palkkio
Marcus Wallenberg	36,0	24,0	60,0	60,0	
Entiset hallituksen jäsenet					
Claes Dahlbäck (31.3.2010 asti)	-	-	-	-	
Ilkka Niemi (31.3.2010 asti)	-	-	-	-	
Dominique Hériard Dubreuil (31.3.2010 asti)	-	-	-	-	
Carla Grasso (20.4.2011 asti)	-	-	-	60,0	
Yhteensä [1)]	**382,0**	**208,0**	**590,0**	**650,0**	

1) 40 % hallituksen palkkioista vuonna 2011 maksettiin markkinoilta ostettuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 6 860 R-osaketta, varapuheenjohtaja 4 320 R-osaketta ja muut jäsenet 3 050 R-osaketta kukin. Konsernilla ei ole hallituksen jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussapitämistä koskevaa virallista ohjeistusta.

2) Nimitystoimikunnan puheenjohtaja on Solidium Oy:n nimittämä Pekka Ala-Pietilä.Claes Dahlbäck on Foundation Asset Managementin nimittämä nimitystoimikunnan jäsen.

3) Osakkeenomistajat valitsevat Stora Enson nimitystoimikunnan varsinaisessa yhtiökokouksessa. Gunnar Brock ja Juha Rantanen valittiin toimikuntaan hallituksen puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana. Hallituksen jäsentä ei voida nimittää nimitystoimikunnan puheenjohtajaksi.

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltyinä.

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahastosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Liite 22. Henkilöstön palkitsemisjärjestelmät

Suurin osa tuotantotyöntekijöistä kuuluu ammattijärjestöihin. Euroopassa palkoista sovitaan yleensä kollektiivisesti ammattijärjestöjen ja konsernin tai metsäteollisuuden välisissä palkkaneuvotteluissa. Johdon palkat sovitaan tapauskohtaisesti. Stora Enson palkitsemisjärjestelmissä otetaan huomioon sekä tulosyksikön että yksilön suorituskyky, kehitys ja tulos. Tämä suorituspohjainen palkitsemisjärjestelmä perustuu yhtiön tulokseen ja liiketoiminnan avaintavoitteiden saavuttamiseen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Konsernin johdon sekä liiketoiminta-alueiden ja tulosyksiköiden johdon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmissä palkkiot ovat 7–75 % vuosipalkasta. Henkilöstön kannustinjärjestelmässä palkkiot ovat enimmillään 7 % perusvuosipalkasta. Kaikki kannustinpalkkiot ovat harkinnanvaraisia. Konserni on jatkanut tulokseen perustuvia palkitsemisjärjestelmiä ja laajentanut niitä paikallisen käytännön ja lainsäädännön salliessa koskemaan yli 95 %:a kaikista työntekijöistä. Vuonna 2011 kannustinpalkkioiden laskentaperusteina käytettiin taloudellisia tavoitteita ja henkilökohtaisesti määritettyjä tavoitteita.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Vuonna 2004 hallitus hyväksyi kahden osakepohjaisen ohjelman (rajoitetun ja tulosperusteisen) käyttöönoton täydentämään ja osittain korvaamaan silloista optio-ohjelmaa. Vuosina 2005–2011 uusia osakepohjaisia ohjelmia käynnistettiin joka vuosi. Vuodesta 2009 lähtien uudet pitkän aikavälin kannustinohjelmat johdolle ovat olleet pääsääntöisesti tulosperusteisia. Tulosperusteinen osakeohjelma tuottaa osakekannustimia kolmen vuoden aikana. Tulostavoitteen asettaa vuosittain palkitsemisvaliokunta. Ohjelmista ansaittavien osakkeiden määrä on enintään 150 % myönnettävien osakkeiden määrästä, jos tulokset ylittävät tavoitteet. Hallitus on vuosina 2010 ja 2011 hyväksynyt myös rajoitettuun osakeohjelmaan liittyen osakkeiden myöntämisen vuosittain enintään 100 nuorelle avainhenkilölle.

8. a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Ei hallintoneuvostoa.

b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät.