



StoraEnso

Palkitsemis- raportti 2025

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkitsemisen kehitys ja yhtiön tulos	4
Vuoden 2025 palkitsemisraportti	5

People and Culture Committeen puheenjohtajan kirje



Hyvät osakkeenomistajat,

Minulla on ilo esitellä teille palkitsemisraportti vuodelta 2025 henkilöstö- ja kulttuurivaliokunnan puolesta. Tässä palkitsemisraportissa kuvataan, miten palkitsemisperiaatteita on toteutettu hallituksen ja konsernin johtoryhmän osalta. Raportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti.

Stora Enson palkitsemispolitiikka vuodelta 2022 esiteltiin ensimmäisen kerran vuoden 2022 yhtiökokouksessa ja uudelleen vuonna 2025, ja yhtiökokous hyväksyi politiikan.

Palkitseminen on tärkeä osa Stora Enson tarjoamaa henkilöstölle. Palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on varmistaa, että Stora Enso voi houkutella ja pitää palveluksessaan huipputason työntekijöitä, jotka osallistuvat konsernin liiketoimintastrategiaan ja pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin. Konsernin johdon, mukaan lukien toimitusjohtajan, palkitseminen perustuu markkinoiden kilpailuolosuhteisiin ja on samalla osakkeenomistajien etujen mukaista.

Muuttuvien palkkaohjelmien tarkoituksena on tukea tehokkaasti strategiaa tavoitteita yhdenmukaistamalla kannustimet keskeisten painopiste-alueiden kanssa. Sekä yhden vuoden lyhyen aikavälin kannustinohjelmat että usean vuoden pitkän aikavälin kannustinohjelmat ovat ennalta määriteltyjä, mitattavia ja strukturoituja. Ne tasapainottavat kannattavuutta, toiminnan tehokkuutta, turvallisuutta, osakkeenomistajien tuottoa ja ESG-mittareita edistäen siten taloudellista suorituskyykyä, osakkeenomistajien etuja ja vastuullisuutta. Vuonna 2025 jatkoimme keskittymistä kannattavuuteen, käyttöpääoman hallintaan ja työturvallisuuteen.

Kuten aiemmissa raporteissa on kerrottu, toimitusjohtajan palkitseminen poikkesi edelleen vuoden 2022 palkitsemispolitiikasta kannustinjärjestelmien ja niiden suoritusjaksojen osalta. Tämä lähestymistapa, josta tiedotettiin ja sovittiin toimitusjohtajan nimityksen yhteydessä vuonna 2023, pysyi voimassa vuoden 2025 loppuun asti, minkä jälkeen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät noudattavat konsernin vakiosyklejä ja vuoden 2025 palkitsemispolitiikkaa. Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen on toteutettu palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Jatkoimme strategiaamme edistämistä, ja uusiutuvat pakkaukset ovat ytimessämme. Otimme käyttöön uuden liiketoiminta-alueiden organisaatorakenteen asiakaskeksisyyden lisäämiseksi, toiminnan tehokkuuden edistämiseksi ja konsernin suorituskulttuurin parantamiseksi. Lisäksi saimme päätökseen 12,4 %:n Ruotsin metsäomistuksistamme myynnin ja ilmoitimme valmisteluista Stora Enson Ruotsin metsävarojen eriyttämiseksi uudeksi pörssiyhtiöksi vuoden 2027 ensimmäisellä puoliskolla. Lisäksi Keski-Euroopan sahojen ja rakennusratkaisujen strateginen tarkastelu suoritetaan vuonna 2026. Kaikki tämä on vaatinut koko tiimiltä vahvaa sitoutumista ja panosta, mistä ilmaisen kiitollisuuteni.

Kari Jordan

People and Culture Committeen puheenjohtaja

Johdanto

Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2025, Suomen valtiovarainministeriön palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista antaman asetuksen (608/2019) sekä muiden soveltuvien säännösten mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa ogfinland.fi. Stora Enso noudattaa myös Ruotsin hallinnointikoodia lukuun ottamatta konsernihallinnointia koskevan raportin (Corporate Governance Report) 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 hallinnointilautakunta, ja se on luettavissa osoitteessa corporategovernanceboard.se. Tiedot Stora Enson johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta esitetään yhtiön vuoden 2025 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. Hallituksen kokoonpano on kuvattu tarkemmin [hallinnointiraportissa](#). Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan kuuluvat hallituksen edustajat eivät osallistu hallituksen tai valiokuntien palkitsemista koskevaan päätöksentekoon.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja muut johtoryhmän jäsenet ja päättää heidän palkka- ja palkkioasioistaan. 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



Yhteenvedo palkitsemispolitiikasta

Palkitsemispolitiikka päivitettiin vuonna 2025, ja seuraavassa yhteenvedossa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat pääperiaatteet. Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta storaenso.com.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkiot saattavat määräytyä heidän asemansa mukaan hallituksen puheenjohtajana, hallituksen varapuheenjohtajana tai valiokunnan jäsenenä. Hallituksen palkkiot voidaan maksaa joko rahana tai rahana ja osakkeina varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkkion voi muodostaa:

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

Poikkeamat

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

Palkitsemisen 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.

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten sekä hallituksen valiokuntien palkkiot kaudelle 2025–2026 hyväksyi vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus People and Culture Committeen arvion ja esityksen sekä yhtiön palkitsemispolitiikan perusteella. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää peruspalkan, etuudet, sekä ansaintajakson aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Taulukossa "Maksettujen palkkioiden ja yhtiön tuloksen viiden vuoden kehitys" esitetään toimitusjohtajan, hallituksen ja työntekijöiden keskimääräisten palkkioiden sekä yhtiön tuloksen kehitys vuodesta 2021 vuoteen 2025. Yhtiön vahva taloudellinen 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)	2025	2024	2023	2022	2021
Toimitusjohtaja ^{1,2}	2 165	1 640	3 293	2 110	1 731
Hallituksen jäsen keskimäärin ³	118	118	111	108	104
Työntekijät keskimäärin ⁴	49	48	46	46	44
Yhtiön tulos, miljoonaa euroa (ellei toisin mainita)					
Oikaistu liiketulos	528	598	342	1 891	1 528
Liikevaihto	9 326	9 049	9 396	11 680	10 164
Osakekohtainen tulos, euroa	0,88	-0,17	-0,45	1,97	1,61
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto, % ⁵	-11 %	-33 %	-11 %	9 %	74 %

1 Palkkiot koskevat nykyistä toimitusjohtajaa 18.9.2023 alkaen. Ennen tätä päivämäärää maksetut palkkiot liittyvät aiempiin viranhaltijoihin.
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.
Vuosien 2020–2023 maksettu palkka sisältää lakisääteisen eläkkeen. Vuodesta 2024 alkaen lakisääteisiä eläkemaksuja ei enää sisällytetä maksettuun palkkaan.
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.

Vuoden 2025 palkitsemisraportti

Raportissa esitetyt palkat ja palkkiot on joko ansaittu ja maksettu vuoden 2025 aikana, tai ne on ansaittu 2025 ja maksetaan vuonna 2026.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2025

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavat palkkiot:

Yhteenvedo hallituksen palkkioista

Tuhatta euroa (ennen veroja)	2025	2024
Puheenjohtaja	222	215
Varapuheenjohtaja	125	122
Hallituksen jäsen	86	83

Vuoden 2025 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. Yhtiö on maksanut kaikki yhtiön osakkeiden hankintaan liittyvät kulut ja varainsiirtoverot. Yhtiöllä 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 23 976 euroa ja
- kullekin talous- ja tarkastusvaliokunnan jäsenelle 16 868 euroa,
- People and Culture Committeen puheenjohtajalle 11 988 euroa ja
- kullekin People and Culture Committeen jäsenelle 7 214 euroa,
- vastuullisuus- ja yritysetiikkavalio­kun­nan puheenjohtajalle 11 988 euroa ja
- kullekin vastuullisuus- ja yritysetiikkavalio­kun­nan jäsenelle 7 214 euroa.

Hallituksen palkkiot ja valiokuntajäsenyydet

Tuhatta euroa (ennen veroja)	2025		2024	
	Rahapalkkio	Osakkeina maksetut	Yhteensä	Yhteensä Jäsenyydet valiokunnissa
Hallituksen jäsenet 31.12.2025				
Kari Jordan, puheenjohtaja	145	89	234	227 People and Culture, nimitys ^{2,3}
Håkan Buskhe, varapuheenjohtaja	82	50	132	129 People and Culture, nimitys ^{2,3}
Helena Hedblom	59	34	93	90 Vastuullisuus ja yritysetiikka
Astrid Hermann	68	34	103	100 Talous ja tarkastus
Christiane Kuehne	64	34	98	95 Vastuullisuus ja yritysetiikka
Richard Nilsson	83	34	117	114 Talous ja tarkastus, Vastuullisuus ja yritysetiikka
Reima Rytsölä	59	34	93	90 People and Culture
Elena Scaltritti	59	34	93	0 Vastuullisuus ja yritysetiikka
Antti Vasara	68	34	103	0 Talous ja tarkastus
Entiset hallituksen jäsenet				
Elisabeth Fleuriot (20.3.2025 asti)	—	—	—	100 Talous ja tarkastus
Antti Mäkinen (20.3.2024 asti)	—	—	—	— People and Culture
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	687	379	1 066	945

1 40 % hallituksen palkkioista, pois lukien valiokuntien palkkiot, maksettiin vuonna 2025 markkinoilta ostettuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 9 526 R-osaketta, varapuheenjohtaja 5 378 R-osaketta ja muut jäsenet 3 692 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). Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenille ei makseta erillistä palkkiota.

3 Nimitystoimikunnan puheenjohtaja on FAM AB:n nimittämä Marcus Wallenberg. Matts Rosenberg (Jouko Karvinen 18.12.2025 asti) on Solidium Oy:n nimittämä osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen. Kari Jordan ja Håkan Buskhe valittiin osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan hallituksen puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana.

4 Yhtiö maksaa tämän lisäksi yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti varainsiirtoveron jokaisen jäsenen osakehankinnasta, mikä katsotaan myös verotettavaksi tuloksi.

Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus People and Culture Committeen esityksen sekä yhtiön palkitsemispolitiikan perusteella.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio yleisesti ottaen sisältää peruspalkan, etuudet, sekä arviointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet. Toimitusjohtaja on oikeutettu Suomen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, ja hänen eläkeikänsä on 65 vuotta. Toimitusjohtajalla ei tällä hetkellä ole lisäeläkejärjestelyä.

Toimitusjohtajalle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi eikä niihin ole tehty vähennyksiä vuoden 2025 aikana.

Toimitusjohtajan nimityksen yhteydessä hallitus poikkesi palkitsemispolitiikasta. Poikkeama liittyy toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien ansaintajaksoihin, jotka poikkeavat muuhun konserniin sovellettavista ansaintajaksoista. Poikkeamat, kuten toimitusjohtajan nimittäminen, on asianmukaisesti lueteltu mahdollisina poikkeuksina politiikasta. Vuodesta 2026 lähtien toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinojelma noudattaa tavanomaista vuotuista ansaintajaksoa. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinojelma noudattaa yhtiön tavanomaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa ja siihen liittyviä ansaintajaksoja vuoden 2024 kannustinohjelman mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot

Euroa (ennen veroja)	Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot	
	Maksettu vuonna 2025	Maksettu vuonna 2024
Vuosittainen peruspalkka	1 012 500	1 000 000 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana
Lyhyen aikavälin kannustimet ¹	160 000	640 000
Pitkän aikavälin kannustimet ¹	Kannustinohjelman tulos oli 60 %, eli 990 136 euroa.	–
Muut etuudet	Vuosittaiseen peruspalkkaan kuuluu työsuhtepuhelinetu sekä sairauskuluvakuutus 2 035 euroa.	Vuosittaiseen peruspalkkaan kuuluu työsuhtepuhelinetu
Lisäeläke		–
Ansaitut palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu)	2 164 671	1 640 000
Ansaitun kiinteän osuuden suhde muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Kiinteä korvaus 47 % Muuttuva korvaus 53 %	Kiinteä korvaus 61 % Muuttuva korvaus 39 %
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.	

¹ Summat ilmoitetaan maksuvuoden mukaan. Konsernitilinpäätöksen liite 3.2 sisältää saman kalenterivuoden aikana maksetut ja ansaitut määrät.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinojelmat

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä edistää sitoutumista asettamalla selkeitä, mitattavissa olevia vuositavoitteita, joilla on suora vaikutus yhtiön tulokseen.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinojelma

Uuden toimitusjohtajan nimitys oikeuttaa palkitsemispolitiikasta poikkeamisen palkitsemispolitiikassa esitettyjen ehtojen mukaisesti. Hallitus päätti käyttää tätä oikeutta toimitusjohtajan nimityksessä syyskuussa 2023 varmistakseen täyden keskittymisen kannattavuuden ja rahavirran parantamiseen sekä kilpailukyvyn tehostamiseen. Poikkeus koskee kannustinjärjestelmien ansaintakausia. Vuodesta 2026 lähtien toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinojelma noudattaa tavanomaista vuotuista ansaintajaksoa. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritusmittarit olivat vuoden 2025 viimeisen neljänneksen osalta samat

kuin konsernin johtoryhmän. Tiedot konsernin johtoryhmän palkitsemisesta ovat saatavilla vuoden 2025 tilinpäätöksessä.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tiedot ajalle Q4/2024–Q3/2025 esitetään alla olevassa taulukossa. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän korvauksen enimmäismäärä on 100 % kiinteästä vuosipalkasta syyskuuhun 2025 asti. Painotettu kokonaistulos oli 16% ja sen perusteella maksettiin 160 000 euroa marraskuussa 2025.

Suorituskriteeri	Painotus	Suoritus ¹	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos
Oikaistu liiketulos	60 %	27 %	160 000
Operatiivinen käyttöpääoma	30 %	0 %	
Yhtiön tapaturmataajuus	10 %	0 %	
Yhteensä		16 %	

¹ Tavoitetaso on 50 %, enimmäistaso on 100 %. Suoritus esitetään painotettuna keskiarvona.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän yksityiskohdat ajalle lokakuu–joulukuu 2025 on yhdenmukaistettu konsernin johtoryhmän kanssa ja esitetään alla olevassa taulukossa. Tulos arvioidaan tilikauden 2025 päättymisen jälkeen, suhteutetaan kolmen kuukauden ansaintajaksolle ja mahdollinen maksu suoritetaan huhtikuussa 2026. Lokakuusta 2025 alkaen kannustinjärjestelmän korvauksen enimmäismäärä on 150 % kiinteästä vuosipalkasta.

Suorituskriteeri	Painotus
Oikaistu liiketulos	60 %
Operatiivinen käyttöpääoma	27 %
Taloudelliset työkalut	3 %
Yhtiön tapaturmataajuus	10 %

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelmat

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 strategisiin tai ESG-tavoitteisiin sekä suositukseen johdon henkilökohtaisesta osakeomistuksesta.

Hallitus käytti oikeuttaan poiketa politiikasta koskien toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman ajoitusta. Toimitusjohtajalla on erillinen suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (CEO PSP 2025), joka on vahvasti kytköksissä osakkeenomistajien intresseihin ja yhtiön tulokseen.

Toimitusjohtaja voi ansaita kokonaismäärältään enintään 169 420 osaketta (tavoite 50 % enimmäismäärästä) hallituksen asettamien suorituskriteereiden saavuttamiseen perustuen. Enimmäismäärä vastasi 200 % vuosittaisesta peruspalkasta osakkeiden myöntämispäivänä. Toimitusjohtajan suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän lopputulema mitattiin vuoden 2025 kolmannen neljänneksen lopussa, ja järjestelmässä noudatetaan cliff vesting -sääntöä (yhdessä erässä). Lopullinen 60 %:n tulos vastasi bruttona 101 652 maksettua osaketta, josta osa maksetaan käteisenä, koska verovelvoitetta vastaava osa pidätetään tuloveron kattamiseksi.

Hallitus päätti sisällyttää toimitusjohtajan meneillään oleviin vuosien 2024 ja 2025 tulospäätöksiin kannustinohjelmiin kuroakseen umpeen pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuuden ja yhdenmukaistaakseen ohjelmat ja rakenteet muiden johtoryhmän jäsenten kanssa. Enimmäis-ansaintamahdollisuus on rajattu 150 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta osakkeiden myöntämishetkellä. Lisäksi toimitusjohtajalle myönnettiin poikkeuksellisesti 52 080 rajoitettua osaketta vuoden 2024 ohjelmasta.

Stora Enso suosittelee ja odottaa, että toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet omistavat Stora Enson osakkeita ainakin yhden perusvuosipalkan arvoa vastaavan määrän. Siksi on suositeltavaa, että palkkiona saatuja osakkeita ei myydä ennen kuin tämä taso on saavutettu. Tiedot johtoryhmän nykyisten jäsenten omistususuuksista ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilla.

Toimitusjohtajan 30. 9. 2025 päättynyt osakekannustinjärjestelmä

Järjestelyn nimi	Ansaintajakso	Maksuvuosi	Suorituskriteerit	Painotus	Suoritus (0–50–100)	Saavutettu tulos yhteensä	Osakkeita myönnetty, maksimi	Maksetut R-osakkeet¹
Toimitusjohtajan suoritusperusteinen osakeohjelma (PSP)	18.9.2023–30.9.2025	2025	Luottoluokituksen säilyttäminen	40 %	100 %	60 %	169 420	101652
			Käyttöpääoman ja tehtyjen investointien edistyminen	40 %	6 %			
			Strategiset tavoitteet	10 %	80 %			
			Scope 1 & 2 hiilidioksidipäästöjen vähentäminen	10 %	100 %			

Jatkuvat rajoitetut ja suoritusperusteiset osakeohjelmat

Järjestelyn nimi	Ansaintajakso	Maksuvuosi	Suorituskriteerit	Painotus	Suoritus (0–50–100)	Saavutettu tulos yhteensä	Osakkeita myönnetty, maksimi	Maksetut R-osakkeet¹
RSP 2024–2026	2024–2026	2027	n/a	100 %	—	—	52 080	—
PSP 2024–2026	2024–2026	2027	Osakekohtainen tulos (EPS)	50 %	—	—	164 060	—
			Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (TSR)	30 %	—			
			Scope 1 & 2 hiilidioksidipäästöjen vähentäminen	10 %	—			
			Sukupuolten monimuotoisuus	10 %	—			
PSP 2025	2025–2027	2028	Osakekohtainen tulos (EPS)	30 %	—	—	164 060	—
			Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (TSR)	50 %	—			
			Scope 1 & 2 hiilidioksidipäästöjen vähentäminen	10 %	—			
			Sukupuolten monimuotoisuus	10 %	—			

¹ Tosiasiallisesti luovutettujen osakkeiden kokonaismäärä on pienempi, koska verovelvollisuutta vastaava osa osakkeista pidätetään tuloveron kattamiseksi.