



StoraEnso

Palkitsemisraportti 2024

People and Culture Committeeen puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Päätöksentekomenettely	3
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta	3
Palkitsemisen kehitys	4
Vuoden 2024 palkitsemisraportti	5

People and Culture Committeen puheenjohtajan kirje



Hyvät osakkeenomistajat,

Minulla on ilo esitellä teille tämän vuoden palkitsemisraportin alkusanat People and Culture Committeelta. Tämä palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti.

Kuluneen vuoden aikana arvонуonti- ja tulospaannusohjelmamme ovat edenneet hyvin kaikissa divisioonissa. Nämä aloitteet ovat lisänneet toiminnan tehokkuutta ja vahvistaneet kilpailuasemaamme. Kehittääksemme toimintatapojamme entisestään jatkamme positiivisen suorituskyvyn kulttuurimme vahvistamista perustuen neljään pilariin: kunnianhimo, ketteryys, analyttinen lähestymistapa ja vastuunkanto. Samaan aikaan vuonna 2024 markkinoilla jatkui epävarmuutta sekä kysynnän ja hintojen vaihtelua.

Lisäksi olemme nimittäneet konsernin johtoryhmään uusia jäseniä, jotka tuovat mukanaan arvokasta näkemystä toimialasta sekä vahvaa johtamiskokemusta pakkaus- ja metsäteollisuuden alalta.

Olemme ottaneet edellisen varsinaisen yhtiökokouksen neuvoo-antavasta äänestyksestä saadun palautteen huomioon vuoden 2024 palkitsemisraportissa. Olemme iloisia voidessamme ilmoittaa, että palkitsemisraportissamme on enemmän tietoja sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän suoritustittareista. Toimitusjohtaja poikkeaa jatkossakin palkitsemispolitiikasta kannustinjärjestelmien ja niiden suoritusjaksojen osalta. Tämä lähestymistapa, josta sovittiin ja viestittiin toimitusjohtajan nimityksen yhteydessä vuonna 2023, on voimassa vuoden 2025 loppuun saakka, minkä jälkeen kannustinjärjestelmät ovat yhdenmukaiset konsernin johtoryhmän kannustinjärjestelmien kanssa. Hallitus katsoi nimityksen aikaan, että tämä lähestymistapa on ratkaisevan tärkeä sen varmistamiseksi, että toimitusjohtaja voi välittömästi keskittyä täysimääräisesti yhtiön käännteentekevään kehitykseen ja merkittävien investointihankkeiden onnistuneeseen toteuttamiseen.

Pyydämme huomioimaan, että johtorakenteessamme ei enää ole toimitusjohtajan sijaisen tehtävää.

Kohti vuotta 2025

Vuonna 2025 keskitymme edelleen kannattavuuden parantamiseen, käyttöpääoman hallintaan ja työturvallisuuteen. Nämä painopisteet näkyvät myös johdon lyhyen aikavälin kannustinojelmassa, jolla varmistetaan yhdenmukaisuus kaikissa divisioonissa.

Olemme kolmen viime vuoden aikana mitanneet sukupuolijakaumaa johtotehtävissä, ja teemme niin jatkossakin käynnissä olevissa pitkän aikavälin kannustinojelmassamme. Olemme tyytyväisiä tämän aloitteen myönteisiin vaikutuksiin, joista esimerkkinä on Packaging Materials -divisioonamme, jossa tehtaiden johtajissa on nyt tasapuolisesti edustettuna molempia sukupuolia.

Kiitos jatkuvasta tuestanne ja luottamuksestanne strategiaamme.

Kari Jordan

People and Culture Committeen puheenjohtaja

Johdanto

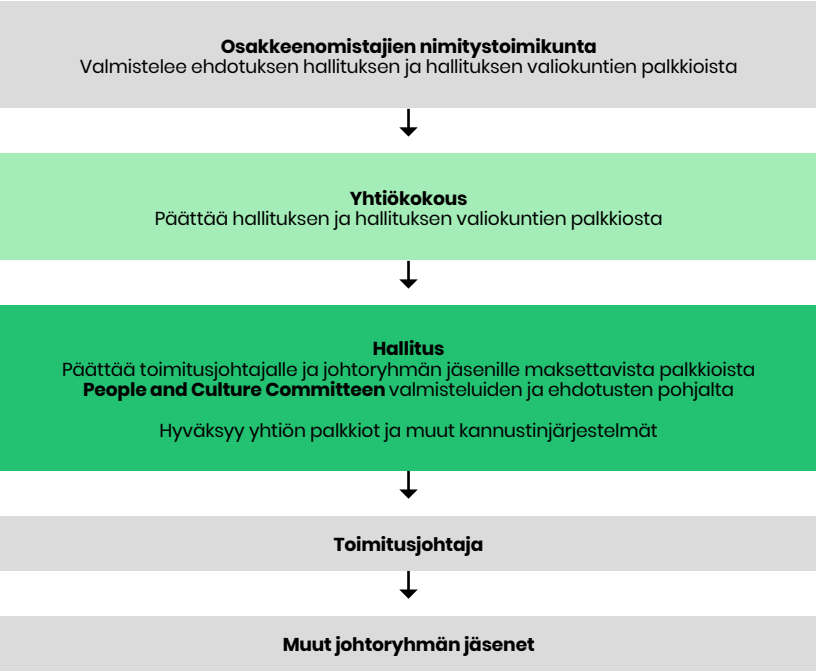
Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2025, Suomen valtiovarainministeriön palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista antaman asetuksen (608/2019) sekä muiden soveltuvien säännösten mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa cgfinland.fi. Stora 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 2024 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 2022, ja seuraavassa yhteenvedossa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat pääperiaatteet. Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteessa 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) ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat (osakkeet soveltuvin osin)
- etuudet (lisäeläke, sairaus- ja terveysetuudet).Stora Enson toimitusjohtajan sijainen on irtisanoutunut vuonna 2024, ja Stora Enso on tehnyt päätöksen, ettei sillä ole jatkossa toimitusjohtajan sijaista.

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 tai toimitusjohtajan sijaisen 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 2024–2025 hyväksyi vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus People and Culture Committeeen 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, toimitusjohtajan sijaisen, hallituksen ja työntekijöiden keskimääräisten palkkioiden sekä yhtiön tuloksen kehitys vuodesta 2020 vuoteen 2024. Yhtiön vahva taloudellinen tulos vuosina 2021 ja 2022 heijastuu vuosien 2022 ja 2023 korkeampiin palkkioihin.

Maksettuien palkkioiden ja yhtiön tuloksen viiden vuoden kehitys					
Maksetut palkkiot, tuhatta euroa (ennen veroja)	2024	2023	2022	2021	2020
Toimitusjohtaja ^{1,2}	1 640	3 293	2 110	1 731	1 670
Toimitusjohtajan sijainen ^{2,3}	1 013	1 468	944	872	851
Hallituksen jäsen keskimäärin ⁴	118	111	108	104	106
Työntekijät keskimäärin ⁵	48	46	46	44	40
Yhtiön tulos, miljoonaa euroa (ellei toisin mainita)					
Oikaistu liiketulos	598	342	1 891	1 528	650
Liikevaihto	9 049	9 396	11 680	10 164	8 553
Osakekohtainen tulos, euroa	-0,17	-0,45	1,97	1,61	0,79
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto, % ⁶	-33 %	-11 %	9 %	74 %	30 %

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 Palkkio ilmoitetaan 31.10.2024 asti. Toimitusjohtajan sijaisen roolia ei ole 1.11.2024 alkaen.
4 Hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä jaettuna hallitusten jäsenten lukumäärällä.
5 Stora Enson työntekijöille maksettujen palkkojen kokonaismäärä jaettuna työntekijöiden keskiarvoisella lukumäärällä.
6 Kolmen vuoden absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto (kumulatiivinen), osingot sijoitettu uudelleen.

Vuoden 2024 palkitsemisraportti

Raportissa esitetyt palkat ja palkkiot on joko ansaittu ja maksettu vuoden 2024 aikana, tai ne on ansaittu 2024 ja maksetaan vuonna 2025.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2024

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavat palkkiot:

Yhteenvedo hallituksen palkkioista

Tuhatta euroa (ennen veroja)	2024	2023
Puheenjohtaja	215	209
Varapuheenjohtaja	122	118
Hallituksen jäsen	83	81

Vuoden 2024 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 2024 yhtiökokouksesta. 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 23 278 euroa ja
- kullekin talous- ja tarkastusvaliokunnan jäsenelle 16 377 euroa,
- People and Culture Committeen puheenjohtajalle 11 639 euroa ja
- kullekin People and Culture Committeen jäsenelle 7 004 euroa,
- vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan puheenjohtajalle 11 639 euroa ja
- kullekin vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan jäsenelle 7 004 euroa.

Hallituksen palkkiot ja valiokuntajäsenyydet

		2024	2023		
Tuhatta euroa (ennen veroja)	Jäsenyydet valiokunnissa	Rahapalkkio	Osakkeina maksetut	Yhteensä	Yhteensä
Hallituksen jäsenet 31.12.2024					
Kari Jordan, puheenjohtaja	People and Culture, Nimitys ²	140	87	227	220
Håkan Buskhe, varapuheenjohtaja	People and Culture, Nimitys ²	79	49	129	125
Elisabeth Fleuriot	Talous ja tarkastus	66	34	100	97
Helena Hedblom	Vastuullisuus- ja yritysetiikka	57	34	90	88
Astrid Hermann	Talous ja tarkastus	66	34	100	97
Christiane Kuehne	Vastuullisuus- ja yritysetiikka	61	34	95	93
Richard Nilsson	Talous ja tarkastus, Vastuullisuus- ja yritysetiikka	80	34	114	104
Reima Rytsölä (jäsen 20.3.2024 alkaen)	People and Culture	57	34	90	-
Entiset hallituksen jäsenet					
Antti Mäkinen (20.3.2024 asti)	People and Culture	-	-	-	88
Hans Sohlström (18.9.2023 asti)	Vastuullisuus- ja yritysetiikka	-	-	-	88
Hallituksen palkkiot yhteensä ^{1,3}		605	340	945	1000

1 40 % hallituksen palkkioista vuonna 2024, lukuun ottamatta hallituksen valiokuntien palkkioita, maksettiin markkinoilta hankittuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 6 806 R-osaketta, varapuheenjohtaja 3 843 R-osaketta ja jäsenet 2 638 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 tämän lisäksi yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti varainsiirtoveron jokaisen jäsenen osakehankinnasta, mikä katsotaan myös verotettavaksi tuloksi.

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, sekä arviointikauden aikana maksetut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat oikeutettuja Suomen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, ja heidän eläkeikänsä on 65 vuotta. Toimitusjohtajalla ei tällä hetkellä ole lisäeläkejärjestelyä.

Toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi eikä niihin ole tehty vähennyksiä vuoden 2024 aikana. Toimitusjohtajan nimityksen yhteydessä hallitus on poikennut nykyisestä 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 kannustinohjelma noudattaa tavanomaista vuotuista ansaintajaksoa. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelma noudattaa yhtiön tavanomaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa ja siihen liittyviä ansaintajaksoja vuodesta 2025 alkaen.

Stora Enson toimitusjohtajan sijainen on irtisanoutunut ja lähtenyt yhtiöstä vuoden 2024 aikana, ja Stora Enso on päättänyt, ettei sillä ole jatkossa toimitusjohtajan sijaista.

Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot ¹			Toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot ³	
Euroa (ennen veroja)	Maksettu vuonna 2024	Maksettu vuonna 2023	Maksettu vuonna 2024	Maksettu vuonna 2023
Vuosittainen peruspalkka	1 000 000 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana	289 613	461 364 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana	475 301 ansaittu ja maksettu kiinteänä palkkana
Lyhyen aikavälin kannustimet ²	640 000	-	168 000 perustuu vuoden 2023 ansaintajakson tulokseen	300 000 perustuu vuoden 2022 ansaintajakson tulokseen
Pitkän aikavälin kannustimet ²	-	-	193 000 Tulosperusteisen osakejärjestelmän 2021-2023 lopputulos 89%	333 000 Tulosperusteisen osakejärjestelmän 2020-2022 lopputulos 100 %
Muut etuudet	Vuosittaiseen peruspalkkaan kuuluu työsuhdepuhelinetu	Vuosittaiseen peruspalkkaan kuuluu työsuhdepuhelinetu	52 000 Lomapalkka, työsuhdepuhelin ja -auto sekä vakuutukset	38 000 euroa Lomapalkka, työsuhdepuhelin ja -auto sekä vakuutukset
Lisäeläke	-	-	139 000	187 000
Ansaitut palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu)	1 640 000	290 000	1 013 000	1 333 000
Ansaitun kiinteän osuuden suhde muuttuviin osuuksiin (maksettu)	Kiinteä korvaus 61% Muuttuva korvaus 39%	Kiinteä korvaus 100 %	Kiinteä korvaus 57% Muuttuva korvaus 43%	Kiinteä korvaus 57 % Muuttuva korvaus 43 %
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 Taulukossa esitetään toimitusjohtaja Hans Sohlströmin palkat 18. syyskuuta 2023 alkaen. Entinen toimitusjohtaja Annica Bresky luopui tehtävästään 18. syyskuuta 2023. Annica Breskylle maksettiin 933 000 euron eroraha vuonna 2024. Lisäksi vuonna 2024 maksettiin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioita työsuhdeosuuksien suhteutussääntöjen mukaisesti, yhteensä 1 018 000 euroa.

2 Summat ilmoitetaan maksuvuoden mukaan.

3 Palkkio ilmoitetaan 31. lokakuuta 2024 asti. Toimitusjohtajan sijaisen roolia ei ole 1.11.2024 alkaen.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen
lyhyen aikavälin kannustinohjelm

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 kannustinohjelm

Uuden toimitusjohtajan nimitys oikeuttaa palkitsemispolitiikasta poikkeamisen vuoden 2022 palkitsemispolitiikassa esitettyjen ehtojen mukaisesti. Hallitus on päättänyt käyttää tätä oikeutta toimitusjohtajan nimityksessä varmistakseen täyden keskittymisen kannattavuuden ja rahavirran parantamiseen sekä kilpailukyvyyn tehostamiseen. Poikkeus koskee kannustinjärjestelmien ansaintakausia. Vuodesta 2026 lähtien toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelm noudattaa tavanomaista vuotuista ansaintajaksoa. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritusmittarit ovat vuoden 2025 viimeisen neljänneksen osalta samat kuin konsernin johtoryhmän. Tiedot konsernin johtoryhmän palkitsemisesta ovat saatavilla vuoden 2024 tilinpäätöksessä.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tiedot ajalle Q4/2023–Q3/2024 esitetään alla olevassa taulukossa. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän korvauksen enimmäismäärä on 100 % kiinteästä vuosipalkasta. Painotettu kokonaistulos 64 % johti 640 000 euron maksuun, ja se maksettiin joulukuussa 2024.

Suorituskriteeri	Painotus	Suoritus ¹	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos
Oikaistu liiketulos	60 %	87 %	640 000 euroa
Operatiivinen käyttöpääoma	13,5 %	58 %	
Kannattavuushjelmat	1,5 %	100 %	
Pääoman vapauttaminen	15 %	0%	
Yhtiön tapaturmataajuus	10 %	25 %	
Yhteensä		64 %	

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

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän yksityiskohdat ajalle Q4/2024–Q3/2025 esitetään alla olevassa taulukossa. Tulos arvioidaan Q3/2025 jälkeen ja mahdollinen maksu suoritetaan marraskuussa 2025.

Suorituskriteeri	Painotus
Oikaistu liiketulos	60 %
Operatiivinen käyttöpääoma	30 %
Yhtiön tapaturmataajuus	10 %

Toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin ohjelma

Vuonna 2024 maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat vuoden 2023 tulokseen ja tavoitteisiin. Tavoitteet oli asetettu koko vuodelle, ja hallitus määritti vuoden 2023 lyhyen aikavälin ohjelmasta ansaitun enimmäismäärän olevan toimitusjohtajan sijaisen osalta 80 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta. Ansaittu kannustinpalkkio maksettiin huhtikuussa 2024 yhtiön käytäntöjen mukaisesti.

Suorituskriteeri	Painotus	Suoritus ¹	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos
Oikaistu liiketulos	40 %	0%	168 000 euroa
Kiinteät kustannukset	10 %	67%	
Liikevaihdon kasvu	10 %	0%	
Strateginen tavoite	20 %	100 %	
Yhtiön tapaturmataajuus	15 %	67 %	
Scope 1 ja 2 hiilidioksidipäästöjen vähentäminen	5 %	100 %	
Yhteensä		42 %	

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

Toimitusjohtajan sijainen on eronnut vuonna 2024, eikä hän ole oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelman maksuun vuonna 2025.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen 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 strategiaan tai ESG-tavoitteisiin sekä suositukseen johdon henkilökohtaisesta osakeomistuksesta.

Hallitus on päättänyt käyttää oikeuttaan poiketa politiikasta koskien toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman ajoitusta. Toimitusjohtajalla on erillinen suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä, 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. Hallitus voi pienentää maksettavaa palkkiota ansaintajakson päätyttyä, mikäli osakkeen kurssi on suurempi kuin hallituksen määrittelemä kurssin enimmäistaso.

Toimitusjohtajan suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän lopputulema mitataan vuoden 2025 kolmannen neljänneksen lopussa, ja järjestelmässä noudatetaan cliff vesting -sääntöä (yhdessä erässä). Vuodesta 2025 alkaen toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelma noudattaa konsernin tavanomaista kannustinjärjestelmää ja siihen liittyviä ansaintajaksoja. Hän on oikeutettu osallistumaan alla olevassa taulukossa esitettyyn suoritusperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään (PSP 2025 - ohjelmaan).

Toimitusjohtajan sijainen on eronnut vuonna 2024, ja hänen vuoden 2024 jälkeen ansaitsemansa pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI) on menetetty (LTI 2022, 2023 and 2024).

Stora Enso suosittelee ja odottaa, että toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän 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 johtoryhmän nykyisten jäsenten omistusosuuksista ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilla.

Yhteenveto pitkän aikavälin kannustinohjelman järjestelyistä ja tuloksesta

Järjestelyn nimi	Ansaintajakso	Maksuvuosi	Suorituskriteerit	Painotus	Suoritus (0–50–100)	Saavutettu tulos yhteensä	Toimitusjohtaja		Toimitusjohtajan sijainen	
							Osakkeita myönnetty, maksimi	Maksetut osakkeet	Osakkeita myönnetty, maksimi	Maksetut osakkeet
Toimitusjohtajan suoritusperusteinen osakeohjelma (PSP)	18.9.2023–30.9.2025	2025	Luottoluokituksen säilyttäminen	40 %	–	‘–	169 420	‘–	n/a	n/a
			Käyttöpääoman ja tehtyjen investointien edistyminen	40 %	–					
			Strategiset tavoitteet	10 %	–					
			Scope 1 & 2 hiilidioksidipäästöjen vähentäminen	10 %	–					
PSP 2021 (Toimitusjohtajan sijainen)	1.1.2021–31.12.2023	2024	Taloudellinen lisäarvo (EVA)	50 %	100 %	89 %	n/a	n/a	18 514	18 457
			Osakekohtainen tulos (EPS)	50 %	78 %					
PSP 2025	1.1.2025–31.12.2027	2028	Osakekohtainen tulos ((EPS)	30 %	–	–	–	–	n/a	n/a
			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.