



storaenso

Vuosikertomus 2020

# Palkitseminen

Osa Stora Enson vuosikertomusta 2020



storaenso

THE RENEWABLE MATERIALS COMPANY

## Palkitseminen

### ► Johdanto

#### Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

#### Päätöksentekomenettely

Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys  
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

### ► Palkitsemisraportti 2020

# Johdanto

Tämä raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa [cgfinland.fi](http://cgfinland.fi). Stora Enso noudattaa myös Ruotsin hallinnointikoodia lukuun ottamatta konsernihallinnointia koskevan raportin (Governance) liitteessä 1 mainittuja poikkeuksia. Poikkeukset johtuvat eroista ruotsalaisessa ja suomalaisessa lainsäädännössä, hallinnointikoodissa ja käytännössä, ja niiden osalta Stora Enso noudattaa kotimaansa käytäntöjä. Ruotsin hallinnointikoodin on julkaissut Ruotsin hallinnointilautakunta, ja se on luettavissa osoitteessa [corporategovernanceboard.se](http://corporategovernanceboard.se).

## Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

### Hyvät osakkeenomistajat,

Esitän hallituksen puolesta vuoden 2020 palkitsemisraporttimme. Raportti sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista ohjaavat periaatteet sekä palkitsemiseen liittyvän päätöksentekomenettelyn, kuvauksen nykyisestä palkitsemispolitiikastamme sekä tietoja palkitsemisjärjestelyiden toteutuksesta vuonna 2020. Tiedot Stora Enson johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta esitetään yhtiön vuoden 2020 tilinpäätöksessä.

Yhtiön palkitsemispolitiikka julkaistiin pörssitiedotteena 30.1.2020 ja esitettiin yhtiökokoukselle 4.6.2020. Yhtiökokouksessa annetuista äänistä 98,91 % kannatti palkitsemispolitiikan hyväksymistä. Äänestystulosten perusteella yhtiökokouksen kirjattiin antaneen tukensa palkitsemispolitiikalle. Haluan kiittää osakkeenomistajiamme heidän vahvasta tuestaan.

#### Yleiset palkitsemisperiaatteet

Stora Enso pyrkii tarjoamaan palkitsemistason, joka motivoi, kannustaa ja on houkutteleva ja auttaa pitämään osaavimmat työntekijät yhtiössä. Palkitsemisen tehokkuuden maksimoimiseksi palkitsemisen eri osuuksia harkitaan tarkoin. Näin varmistetaan, että ne edistävät yhtiön liiketoimintastrategiaa ja sen pitkän aikavälin taloudellisia intressejä. Palkitsemisvaliokunta on erittäin tietoinen tehtävästään varmistaa, että palkitseminen tukee ja edistää yhtiön strategisia painopisteitä. Lisäksi suoritukseen perustuva palkitseminen on olennainen osa Stora Enson palkitsemisperiaatteita. Tärkeää palkitsemisessa osa myös tarkastella kaikkia Stora Enson henkilöstölle tarjottavia palkitsemiselementtejä yhtenä kokonaisuutena.

Vuonna 2020 palkitsemispolitiikkamme arvioitiin suomalaisten suuryritysten parhaaksi palkitsemispolitiikaksi. Otamme tyytyväisenä vastaan tämän tunnustuksen työlle, jota

olemme Stora Ensossa tehneet tämän politiikan laatimiseksi. Tunnustuksen myöntänyt arviointilautakunta koostui muun muassa työeläkevaakuutusyhtiö Varman, Directors' Institute Finlandin ja Nasdaqin edustajista. Yhtiön palkitsemispolitiikkaa kiiteltiin erityisesti sen yhteydestä konsernin strategiaan ja vastuullisuustyöhön. Poliittikan katsottiin myös olevan kattava ja tarkka. Palkitsemisen eri osuuksien on edistettävä yhtiön liiketoimintastrategiaa ja sen pitkän aikavälin taloudellisia etuja. Selkeä ja läpinäkyvä politiikka on muotoiltu tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

#### Tuloksiin perustuva palkitseminen vuonna 2020

Koronaviruspandemian vuoksi viime vuosi oli Stora Ensolle, kuten monille muillekin yhtiöille, ennennäkemättömän epävarma. Se teki myös liiketoimintaympäristöstä erittäin haastavan.

Muutama viikko sen jälkeen, kun olimme kertoneet vuoden 2020 kannustinohjelmistamme, tilanne muuttui perustavanlaatuisesti. Vaikka pandemian vaikutukset olivat tuolloin vielä vaikeasti määriteltävissä, kävi kuitenkin selväksi, että kannustinohjelmien pohjana toimineet laskelmat ja ennusteet olivat nopeasti vanhentumassa.

Yksi Stora Enson painopisteistä vuoden aikana, työntekijöidemme turvallisuuden varmistamisen ohella, oli taloudellisen joustavuutemme vahvistaminen ja edessämme olevista haasteellisista ajoista selviäminen. Kassavirtamme turvaamisella ja vahvistamisella oli tässä keskeisen tärkeä rooli. Oli myös tärkeää, että lyhyen aikavälin kannustinohjelmamme heijasti tätä muutosta ja yhdenmukaisti painopistealueet yhtiön etujen mukaisesti. Huolellisen harkinnan jälkeen arvioimme lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteet uudelleen ja korvasimme kaikki vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelman operatiiviset ja henkilökohtaiset tavoitteet, turvallisuuteen liittyviä tavoitteita lukuun ottamatta, kassavirtaan perustuvalla mittarilla.

Kaikki vuoteen 2020 liittyvät palkkiot hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin vuoden aikana palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Vuotta 2020 koskeva lyhytaikaisen kannustinohjelman tulos hyväksyttiin vuoden 2021 alussa sekä niiden taloudellisten mittareiden (EBITDA ja käyttöpääoma) osalta, jotka oli asetettu vuoden alussa, että mitattavissa olevien operatiivisten mittareiden (kassavirta ja turvallisuus) osalta. Koska Stora Enson tulos ei saavuttanut sovellettavia taloudellisia tavoitteita, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaitsemat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot jäivät niin ikään tavoitteistaan. Lisätietoja lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvästä tuloksesta esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta kertovassa osiossa.

Vuoden 2018 tulosperusteisen osakeohjelman tulos hyväksyttiin vuoden alussa 2021 ennalta sovittujen mittareiden perusteella. Suoritusta mitattiin kolmen vuoden ajanjaksolla, joka alkoi 1.1.2018 ja päättyi 31.12.2020. Lisätietoja tulosperusteisen osakeohjelman tuloksesta esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmasta kertovassa osiossa.

#### Palkitsemispolitiikan tarkistus

Valiokunta jatkaa vuoden voimassa olleen politiikan seurantaan varmistaakseen sen tehokkuuden ja soveltuvuuden liiketoimintaamme. Tämän raportin julkaisuun mennessä politiikkaan ei ole esitetty muutoksia, eikä takaisinperintään liittyviä ehtoja ole käytetty. Varmistamme, että politiikka tukee myös jatkossa konsernin strategiaa, joka päivitettiin vuoden 2020 lopussa. Lisäksi johdon palkitsemisen yhdenmukaisuutta ulkopuolisten näkemysten kanssa tullaan tarkastelemaan huolellisesti.

Valiokunnan ja hallituksen puolesta kiitän teitä jatkuneesta tuestaanne.

#### Jorma Eloranta

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

## Palkitseminen

### ➤ Johdanto

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

### Päätöksentekomenettely

#### Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

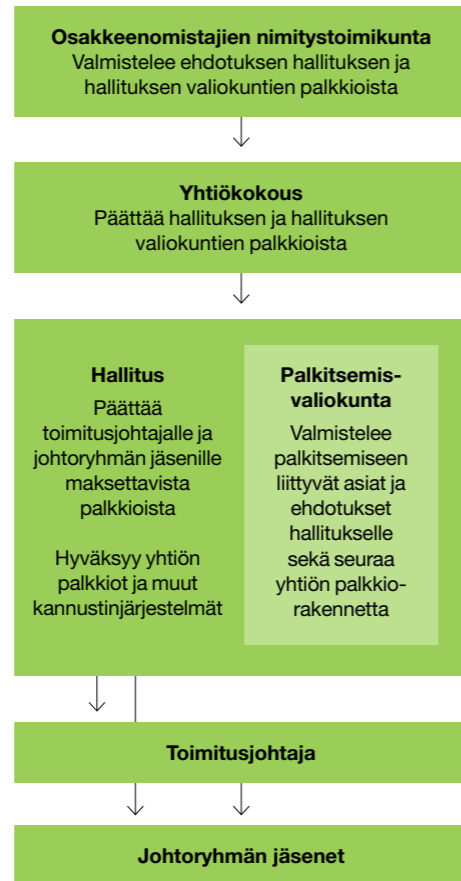
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

### ➤ Palkitsemisraportti 2020

### 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, joka koostuu suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja hallituksen jäsenten edustajista konsernihallinnointia koskevassa raportissa tar-

### Palkitsemista koskeva päätöksentekomenettely



kemmin 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 palkitsemisvaliokunta valmisteleeh hallitukselle esiteltävät palkitsemiseen liittyvät asiat ja esitykset. Palkitsemisvaliokunta vastaa myös siitä, että johdon palkitsemista ohjaavat periaatteet ovat yhdenmukaisia yhtiön tavoitteiden ja osakkeenomistajien intressien kanssa.

### Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

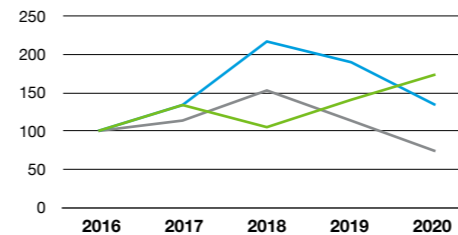
Alla olevassa kaaviossa esitetään valikoitujen taloudellisten mittareiden kehitys vuodesta 2016 vuoteen 2020.

Oheisessa kaaviossa (Vertailu maksetuista palkkioista) esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, hallituksen ja työntekijöiden keskimääräisen palkan kehitys vuodesta 2016 vuoteen 2020. Summat on sidottu indeksiin 100 vuoden 2016 tasolla vuosien 2016–2020 suhteellisen kehityksen havainnollistamiseksi.

Ajanjaksolla 2016–2020 työntekijöiden keskimääräinen palkka on pysynyt suhteellisen muuttumattomana, kun taas hallituksen jäsenten palkkio nousi 8,3 % (108,3) ja toimitusjohtajan sijaisen palkka nousi 39,6 % (139,6).

### Viiden vuoden taloudellinen kehitys

Index: 2016 = 100



<sup>1</sup> Osakkeenomistajan kokonaistuotto<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Osakekohtainen tulos (EPS)<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Operatiivinen liike-tulos<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Perustuu FactSetin tietoihin

<sup>2</sup> Rullaava osakekohtainen tulos

<sup>3</sup> Operatiivinen liike-tulos (EBIT)

Suuri vaihtelu toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisessa vuosina 2016–2020 on seurausta siitä, että palkitseminen on vahvasti riippuvainen muuttuvista palkanosista (lyhyen aikavälin kannustimet [STI] ja pitkän aikavälin kannustimet [LTI]), jotka määräytyvät yhtiön taloudellisen tuloksen perusteella. Taloudellinen tulos (osakekohtainen tulos ja operatiivinen liike-tulos) kasvoi vuosina 2017–2018, kasvattaen myös muuttuvien palkanosien toteumia, mutta vuodesta 2018 alkaen sekä taloudellinen tulos että maksetut muuttuvat palkanosat ovat olleet alhaisempia. Tämän vuoksi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot kasvoivat vuosina 2017 ja 2018, mutta laskivat vuosina 2019 ja 2020. On huomattava, että vaikka voimme osoittaa taloudellisen tuloksen ja muuttuvien palkanosien välisen korrelaation, tulos-

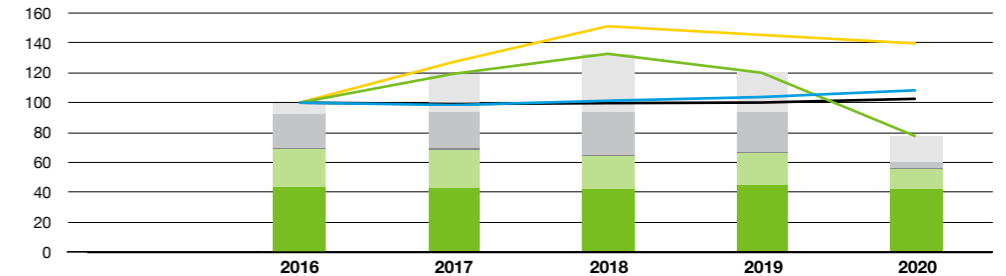
muuttuvien palkanosien osalta riippuu asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta, jotka voivat olla toteutuneita taloudellisia tuloksia korkeampia tai alhaisempia.

Havainnollistaaksemme toimitusjohtajan palkitsemisen eri osuuksien vaikutusta, olemme eritelleet palkitsemisen palkkeihin, jotka kuvaavat eri palkanosien kehitystä vuosina 2016–2020. Muuttuvissa palkanosissa tapahtuneen vaihtelun vuoksi toimitusjohtajan maksetut palkat ja palkkiot kasvoivat vuosina 2017–2019, mutta laskivat vuonna 2019 sillä seurauksella, että vuoden 2020 palkat ja palkkiot olivat -22,5 % (77,5) alhaisemmat kuin vuonna 2016.

Stora Ensossa yhtiön tuloksella on erilaisten voitonjako-ohjelmien ja palkan muuttuvien osien kautta vaikutus lähes kaikkien (98 %) työntekijöiden palkitsemiseen.

### Vertailu maksetuista palkkioista viiden vuoden osalta

Index: 2016 = 100



Indeksi	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen jäsen keskimäärin <sup>1</sup>	100,0	98,4	101,3	103,8	108,3
Toimitusjohtaja <sup>2,3</sup>	100,0	119,3	132,7	120,0	77,5
Toimitusjohtajan sijainen <sup>2</sup>	100,0	127,2	151,1	145,3	139,6
Työntekijät keskimäärin <sup>4</sup>	100,0	99,1	99,7	100,1	102,6

### Toimitusjohtaja

- Vuosipalkka
- Eläke
- Muut etuudet
- Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)
- Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

<sup>1</sup> Hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä jaettuna hallitusten jäsenten lukumäärällä. Indexi vaihtelee hallitukselle yhteensä maksettujen palkkioiden ja hallituksen kokoonpanon mukaan.

<sup>2</sup> Nykyinen toimitusjohtaja aloitti tehtävässään 1.12.2019. Tästä johtuen vuonna 2020 toimitusjohtajan tehtävästä maksettiin vain yksi kuukausi lyhyen aikavälin kannustimia (STI), kun taas vuoden 2021 lukuihin lyhyen aikavälin kannustimia sisällytetään koko vuoden ajalta. Vuosien 2019 ja 2020 summat liittyvät nykyiselle toimitusjohtajalle kyseisen päivämäärän jälkeen suoritettuihin maksuihin sekä edelliselle toimitusjohtajalle ennen kyseistä päivämäärää suoritettuihin maksuihin.

<sup>3</sup> Palkat ja palkkiot riippuvat kiinteästä osuudesta, kuten peruspalkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista, mutta suurelta osin myös palkan muuttuvista osuuksista, joiden perusteella palkat ja palkkiot yhteensä voivat vaihdella vuodesta toiseen.

<sup>4</sup> Stora Enson työntekijöille yhteensä maksetut palkat ja palkkiot jaettuna työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä. Indexi vaihtelee kokonaishenkilömäärän sekä yhteensä maksettujen palkkojen ja palkkioiden perusteella.

## Palkitseminen

### ► Johdanto

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Päätöksentekomenettely

Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

### Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

### ► Palkitsemisraportti 2020

### Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

Tässä palkitsemispolitiikassa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat pääperiaatteet mukaan lukien päätöksentekoprosessi ja palkitsemisen elementit. Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta [storaenso.com](http://storaenso.com).

### Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista yhtiökokouksessa tai mahdollisessa ylimääräisessä yhtiökokouksessa. 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 mukaan.

### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkion muodostavat

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

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

### Vuosittainen peruspalkka (kiinteä palkka)

Peruspalkan tarkoituksena on houkutella ja sitouttaa kyvykkäitä henkilöitä, jotka pystyvät viemään läpi tärkeimmät strategiset tavoitteemme. 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. Palkkio on tietty prosenttiosuus kiinteästä vuosipalkasta, joka maksetaan, jos asetetut tavoitteet täyttyvät. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukykyisenä ja linjassa yhtiön strategian kanssa. Hallituksen päättämän palkkion enimmäismäärä voi olla 50–100 prosenttia toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta.

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.

Taloudelliset mittarit liittyvät esimerkiksi liikevaihdon kasvuun, liiketulokseen, käytöpääomaan, kassavirtaan tai muihin hallituksen asettamiin taloudellisiin tavoitteisiin.

Operatiiviset mittarit perustuvat Stora Enson Balanced Scorecard -suorituskykymittaristoon, joka kattaa strategiset osa-alueet kuten esimerkiksi innovaatiot, asiakasnäkemyksen, jäsennellyt prosessit, motivoituneet työntekijät ja erityisprojektit. Muutokset suorituskykymittaristossa voivat vaikuttaa myös operatiivisiin mittareihin. Enintään 40 prosenttia lyhyen aikavälin kannustimista voi perustua operatiivisiin mittareihin. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen operatiivisten mittareiden tavoitetasoista päättää hallitus.

Koska suoritusmittarit ovat mitattavissa olevia, hallitus pystyy arvioimaan tuloksia objektiivisesti suoritusjakson lopussa. Kannustinpalkkiot maksetaan vasta, kun ulkopuolinen tilintarkastaja on tarkastanut ja vahvistanut taloudellisen tuloksen.

### Pitkän aikavälin kannustimet (muuttuva palkkio)

Pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on toimia johdon kannustimena sekä yhtenäistää johdon edut osakkeenomistajien etuun ja liiketoiminnan kestävyysteen tähtäävän pitkän aikavälin strategian kanssa. Kannustinohjelma perustuu mitattavissa oleviin pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin ja henkilökohtaiseen osakeomistukseen kannustamiseen.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma on tulosperusteinen ja palkkio maksetaan Stora Enson osakkeina. Kannustimen enimmäismäärää arvioidaan vuosittain, jotta se pysyisi kilpailukykyisenä ja linjassa yhtiön strategian kanssa. Hallituksen vahvistama palkkio voi olla enintään 70–120 prosenttia toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta.

Osakkeen hinnalle on kaikissa pitkän aikavälin kannustinohjelmissa eurokohtainen enimmäismäärä. Mikäli osakkeen hinta ylittää tämän enimmäismäärän lunastuspäivänä, osallistujalle luovutettavien osakkeiden määrää alennetaan suhteellisesti sen mukaan.

Osakkeet ansaitaan hallituksen palkitsemisvaliokunnan ehdottaman ja hallituksen hyväksymän, vähintään kolmivuotisen tulostavoitteen perusteella. Taloudelliset mittarit liittyvät esimerkiksi osakekohtaiseen tulokseen (EPS), taloudelliseen lisäarvoon, osakkeen hintakehitykseen, kassavirtaan ja muihin hallituksen päättämiin taloudellisiin mittareihin.

Koska suoritusmittarit ovat mitattavissa olevia, hallitus pystyy arvioimaan tuloksia objektiivisesti suoritusjakson lopussa. Kannustinpalkkiot maksetaan vasta, kun ulkopuolinen tilintarkastaja on tarkastanut ja vahvistanut taloudellisen tuloksen.

### Pitkäaikaiset etuudet

Etuuksien tarkoituksena on olla kilpailukykyisiä ja linjassa markkinakäytäntöjen kanssa sekä taata toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle kattava vakuutus-turva työsuhteen ajan ja mahdollisuus jättää eläkkeelle normaalissa eläkeiässä.

Suomessa lakisääteistä eläkettä täydentävän lisäeläkkeen maksusuoritus voi olla enintään 23,5 prosenttia eläkepalkasta ja Ruotsissa eläkemaksut voivat olla yhteensä enintään 30 prosenttia eläkepalkasta. Eläkepalkka muodostuu kiinteästä palkasta ja lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkiosta. Eläkeikä on 65 vuotta.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työsuhteellisia eläkejärjestelyjä vastaava etuus voi sisältää myös tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset Ruotsissa ja Suomessa. Lisäksi yhtiö voi ottaa toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle sairausvakuutuksen. Edellä mainittujen vakuutusten maksusuoritukset voivat olla enintään neljä prosenttia kiinteästä palkasta.

Muihin kuin Suomen tai Ruotsin eläkejärjestelmiin kuuluvien henkilöiden eläke- ja muita etuuksia voidaan mukauttaa pakottavien sääntöjen tai paikallisen vakiintuneen käytännön niin vaatiessa, mutta kuitenkin näiden ohjeiden tarkoitusta mahdollisimman pitkälti noudattaen.

### Muut etuudet

Etuuksien tarkoituksena on olla kilpailukykyisiä ja linjassa markkinakäytäntöjen kanssa. Etuuksilla voidaan myös houkutella ja sitouttaa kyvykkäitä työntekijöitä. Etuudet määräytyvät kustannusten ja paikallisten markkinakäytäntöjen perusteella. Autoedun kustannus voi olla enintään neljä prosenttia kiinteästä palkasta.

Asemapaikan vaihtoon liittyvien etuuksien taso määräytyy tilannekohtaisesti ja markkinakäytäntöjen mukaan. Etuuksia maksetaan rajoitetun ajan.

Muihin kuin Suomen tai Ruotsin järjestelmiin kuuluvien henkilöiden etuuksia voidaan mukauttaa pakottavien sääntöjen tai paikallisen vakiintuneen käytännön niin vaatiessa, mutta kuitenkin näiden ohjeiden tarkoitusta mahdollisimman pitkälti noudattaen.

# Palkitsemisraportti 2020

## Palkitseminen

### › Johdanto

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Päätöksentekomenettely

Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

### › Palkitsemisraportti 2020

Raportti on laadittu Suomen valtiovarainministeriön palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista antaman asetuksen (608/2019) sekä muiden soveltuvien säännösten mukaisesti.

Raportissa esitetyt palkat ja palkkiot on joko ansaittu ja maksettu vuoden 2020 aikana, tai ne on ansaittu vuoden 2020 aikana ja maksetaan vuonna 2021.

Toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi eikä niihin ole tehty vähennyksiä vuoden 2020 aikana. Vuoden aikana ei ole myöskään poikettu Stora Enson palkitsemispolitiikan mukaisesta päätöksentekomenettelystä.

### Hallituksen jäsenen palkitseminen vuonna 2020

Stora Enson hallituksen jäsenille vuonna 2020 maksetut korvaukset esitetään seuraavassa taulukossa.

### Hallituksen palkkiot

euroa	31.12. päättyvä tilikausi	
	2020	2019
Puheenjohtaja	197 000	192 000
Varapuheenjohtaja	112 000	109 000
Hallituksen jäsen	76 000	74 000

Vuoden 2020 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 2020 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 21 200 euroa ja
- kullekin talous- ja tarkastusvaliokunnan jäsenelle 14 800 euroa,
- palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle 10 600 euroa ja
- kullekin palkitsemisvaliokunnan jäsenelle 6 400 euroa,
- vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan puheenjohtajalle 10 600 euroa ja
- kullekin vastuullisuus- ja yritysetiikkavaliokunnan jäsenelle 6 400 euroa.

## Hallituksen palkkiot ja valiokuntajäsenyydet

Tuhatta euroa (ennen veroja)	31.12. päättyvä tilikausi				Yhteensä	Yhteensä
	Hallituksen palkkiot tarkastusvaliokunta	Talous- ja	Palkitsemis-	Vastuullisuus- ja		
Hallituksen jäsenet 31.12.2020		osakkeiden	valiokunta	yritysetiikka-		
Jorma Eloranta, puheenjohtaja	197	15	11		222	217
Hans Stråberg, varapuheenjohtaja	112		6		118	115
Håkan Buskhe	76			6	82	
Elisabeth Fleuriot	76	15			91	88
Hock Goh	76	15			91	80
Mikko Helander	76			6	82	74
Christiane Kuehne	76			11	87	84
Antti Mäkinen	76		6		82	80
Richard Nilsson	76	21			97	95
<b>Entiset hallituksen jäsenet</b>						
Göran Sandberg (4.6.2020 asti)	—	—	—	—	—	80
<b>Hallituksen palkkiot yhteensä<sup>123</sup></b>	<b>841</b>	<b>66</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>953</b>	<b>913</b>

<sup>1</sup> 40 % hallituksen palkkioista vuonna 2020, lukuun ottamatta hallituksen valiokuntien palkkioita, maksettiin markkinoilta hankittuina Stora Enson R-osakkeina, jotka jakautuivat seuraavasti: puheenjohtaja 7 209 R-osaketta, varapuheenjohtaja 4 098 R-osaketta ja jäsenet 2 781 R-osaketta kukin. Konsernilla ei ole hallituksen jäsenten palkkioksi saamien osakkeiden hallussa pitämistä koskevaa virallista ohjeistusta.

<sup>2</sup> Stora Enson varsinaisen 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.

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

## Palkitseminen

### ► Johdanto

Palkitsemisvaliokunnan

puheenjohtajan kirje

Päätöksentekomenettely

Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys

Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

### ► Palkitsemisraportti 2020

#### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja palkkiot

Nykyisen toimitusjohtajan kokonaisuudessaan ansaitsemat (maksetut) palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2020 olivat yhteensä 1 567 000 (1 584 000) euroa. Summa sisältää vuosittaisen peruspalkan, tavanomaiset työsuhte-etuudet (kuten auto- ja puhelinetuudet), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä eläkkeen.

#### Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksetut ja toimitusjohtajan ansaitsemat palkat ja palkkiot

Vuosittainen peruspalkka	Toimitusjohtajan vuonna 2020 ansaitsema ja hänelle maksettu kiinteä palkka oli 894 000 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Vuonna 2019 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2020 maksettu lyhyen aikavälin kannustin liittyi toimitusjohtajana oloon vuonna 2019 ja oli 18,4 % kiinteästä suhteutetusta vuosipalkasta eli 14 000 euroa. Vuonna 2020 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Ansaistu lyhyen aikavälin kannustin maksetaan vuonna 2021. Se liittyi vuoteen 2020 ja oli 18,9 % kiinteästä vuosipalkasta eli 171 000 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	Vuonna 2020 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2017 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ja oli 33 588 osaketta, joiden arvo ennen veroja oli 363 000 euroa. <sup>1</sup> Vuoden 2018 pitkän aikavälin ohjelma (ansaintakausi 2018–2020) päättyi vuoden lopussa ja maksetaan vuonna 2021. Ansaistu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ja oli 12 066 osaketta, joiden arvo ennen veroja oli 189 000 euroa. <sup>2</sup>
Muut etuudet	Muut etuudet koostuvat lomapalkasta, työsuhtepuhelimesta ja -autosta sekä vakuutuksista, joiden arvo yhteensä oli 29 000 euroa.
Eläke	Eläkeikä on 65 vuotta. Toimitusjohtajan eläkejärjestely koostuu maksupohjaisesta eläkejärjestelystä, jonka eläkemaksut ovat 30 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkemaksut olivat 284 000 euroa vuoden aikana.
Toimisuhteen irtisanominen	Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on yhtiö, mutta sopimukseen ei sisälly yhtiön hallinnassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja.
Ansaitut palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu) <sup>3</sup>	Ansaitut (maksetut) palkat ja palkkiot vuonna 2020 olivat yhteensä 1 567 000 (1 584 000) euroa.
Ansaitun kiinteän osuuden suhde muuttuviin osuuksiin (maksettu) <sup>3</sup>	Ansaitun kiinteän korvauksen osuus oli 77 % (76 %), kun taas ansaitun muuttuvan korvauksen osuus oli 23 % (24 %).

<sup>1</sup> Lunastushinta 10,67 euroa.

<sup>2</sup> Arvo on laskettu käyttäen 30.12.2020 päätöskurssia 15,65 euroa. Lunastettujen osakkeiden lopullinen arvo riippuu osakkeiden arvosta lunastuspäivänä 1.3.2021.

<sup>3</sup> Ansaitut summat sisältävät vuonna 2020 ansaitut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja ne maksetaan vuonna 2021. Maksettuun summaan sisältyvät vuonna 2020 maksetut lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin kannustimet.

Nykyisen toimitusjohtajan sijaisen kokonaisuudessaan ansaitsemat (maksetut) palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2020 olivat yhteensä 828 000 (920 000) euroa. Summa sisältää vuosittaisen palkan, tavanomaiset työsuhte-etuudet (kuten auto- ja puhelinetuudet), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä lisäeläkkeen.

#### Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijaiselle maksetut ja toimitusjohtajan sijaisen ansaitsemat palkat ja palkkiot

Vuosittainen peruspalkka	Toimitusjohtajan sijaisen vuonna 2020 ansaitsema ja hänelle maksettu kiinteä palkka oli 405 000 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Vuonna 2019 toimitusjohtajan sijainen oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2020 maksettu lyhyen aikavälin kannustin liittyi vuoteen 2019 ja oli 6,4 % kiinteästä vuosipalkasta eli 26 000 euroa. Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijainen oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Ansaistu lyhyen aikavälin kannustin maksetaan vuonna 2021. Se liittyi vuoteen 2020 ja oli 12,6 % kiinteästä vuosipalkasta eli 54 000 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	Vuonna 2020 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2017 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ja oli 25 817 osaketta, joiden arvo ennen veroja oli 275 000 euroa. <sup>1</sup> Vuoden 2018 pitkän aikavälin ohjelma (ansaintakausi 2018–2020) päättyi vuoden lopussa ja maksetaan vuonna 2021. Ansaistu pitkän aikavälin kannustin liittyi vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ja oli 9 936 osaketta, joiden arvo ennen veroja oli 155 000 euroa. <sup>2</sup>
Muut etuudet	Muut etuudet koostuvat lomapalkasta, työsuhtepuhelimesta ja -autosta sekä vakuutuksista, joiden arvo yhteensä oli 37 000 euroa.
Eläke	Eläkeikä on 65 vuotta. Toimitusjohtajan sijaisen eläkejärjestely koostuu lakisääteisestä työeläkemaksusta ja maksupohjaisesta eläkejärjestelystä, jonka eläkemaksut ovat 23,5 % eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkemaksut olivat 176 000 euroa vuoden aikana.
Toimisuhteen irtisanominen	Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on yhtiö, mutta sopimukseen ei sisälly yhtiön hallinnassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja.
Palkat ja palkkiot yhteensä (maksettu) <sup>3</sup>	Ansaitut (maksetut) korvaukset vuonna 2020 olivat yhteensä 828 000 (920 000) euroa.
Kiinteän osuuden muuttuviin osuuksiin (maksettu) <sup>3</sup>	Ansaitun kiinteän korvauksen osuus oli 75 % (67 %), kun taas ansaitun muuttuvan korvauksen osuus oli 25 % (33 %).

<sup>1</sup> Lunastushinta 10,67 euroa.

<sup>2</sup> Arvo on laskettu käyttäen 30.12.2020 päätöskurssia 15,65 euroa. Lunastettujen osakkeiden lopullinen arvo riippuu osakkeiden arvosta lunastuspäivänä 1.3.2021.

<sup>3</sup> Ansaitut summat sisältävät vuonna 2020 ansaitut lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja ne maksetaan vuonna 2021. Maksettuun summaan sisältyvät vuonna 2020 maksetut lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin kannustimet.



### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelmat (STI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat oikeutettuja lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, josta hallitus päättää vuosittain. Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 70 % perustui taloudellisiin tavoitteisiin ja 30 % henkilökohtaisiin mittareihin/tavoitteisiin. Tulos on eritelty alla.

	Kriteerien kuvaus	Painotus	Tulos (0–100 %) <sup>4</sup>	Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tulos <sup>5</sup>
Toimitusjohtaja	Konsernin EBITDA <sup>1</sup>	70 %	25,3 %	171 000 euroa (18,9 % vuosittaisesta peruspalkasta)
	Konsernin käyttöpääoma (%) <sup>2</sup>			
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet <sup>3</sup>	30 %		
Toimitusjohtajan sijainen	Konsernin EBITDA <sup>1</sup>	70 %	25,3 %	54 000 euroa (12,6 % vuosittaisesta peruspalkasta)
	Konsernin käyttöpääoma (%) <sup>2</sup>			
	Henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet <sup>3</sup>	30 %		

<sup>1</sup> Tulos ennen korkoja, veroja, poistoja ja kuoletuksia

<sup>2</sup> Käyttöpääoman suhde

<sup>3</sup> Turvallisuus ja rahavirta korvaavat muut henkilökohtaiset mittarit/tavoitteet vuodelle 2020

<sup>4</sup> Mitattu tulos (100 %-sta)

<sup>5</sup> Ansaitun lyhyen aikavälin kannustimen tulos yhteensä; maksetaan vuonna 2021

## Palkitseminen

### ► Johdanto

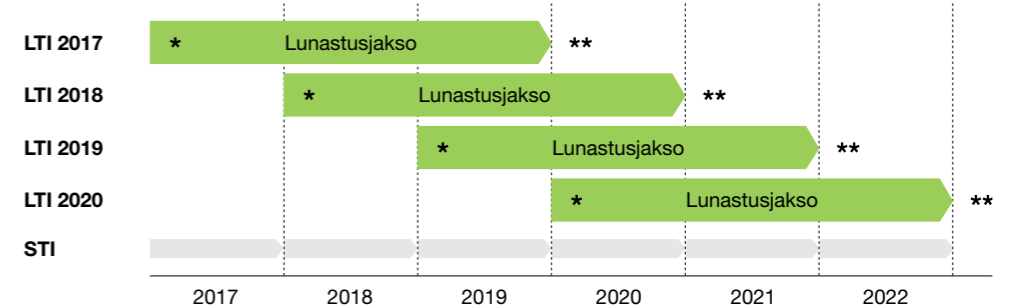
Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje  
Päätöksentekomenettely  
Palkkioiden ja palkitsemisen kehitys  
Yhteenveto palkitsemispolitiikasta

### ► Palkitsemisraportti 2020

### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat osallisia vuosien 2018, 2019 ja 2020 osakeperusteisissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä. Ohjelmilla on kolmen vuoden tulostavoite, ja maksu tapahtuu kerralla kolmen vuoden jälkeen. Vuoden 2018 ohjelma liittyy ansaintakauteen 2018–2020, vuoden 2019 ohjelma liittyy ansaintakauteen 2019–2021 ja vuoden 2020 ohjelma liittyy ansaintakauteen 2020–2022. Tämänhetkissä pitkän aikavälin kannustinohjelmissä ansaittavat osakkeet ovat tulosperusteisia.

### Osakeperusteinen palkkiojärjestelmä



\* Myöntämispäivä 1. maaliskuuta \*\* Lunastuspäivä 1. maaliskuuta ● Vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinohjelma  
LTI Long term incentive = Pitkän aikavälin kannustinohjelmat STI Short term incentive = Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

Vuoden aikana maksettiin vuoden 2017 pitkän aikavälin kannustinohjelma, vuoden 2018 pitkän aikavälin ohjelma päättyi ja vuoden 2020 pitkän aikavälin ohjelma alkoi. Toimitusjohtajalle myönnettiin vuoden 2020 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa osakkeita, jotka vastaavat 95 % vuotuisesta peruspalkasta. Toimitusjohtajan sijaiselle myönnettiin osakkeita, jotka vastaavat 70 % vuotuisen peruspalkan määrästä. Vuoden 2018 pitkän aikavälin ohjelman saavutettu tulos oli 49,84 % ja se maksetaan vuonna 2021. Vuoden 2018 pitkän aikavälin ohjelman lisäksi, toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella oli vuoden lopussa vuosien 2019 ja 2020 pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä lunastamattomia osakkeita.

	Järjestelyn tyyppi	Järjestelyn nimi	Ansaintakausi	Myöntämispäivämäärä	Lunastuspäivämäärä	Suorituskriteerit <sup>1</sup>	Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä	Saavutettu tulos	Maksettujen/ansaittujen osakkeiden lukumäärä <sup>2</sup>
Toimitusjohtaja	Tulosperusteinen osakeohjelma	LTI 2017	1.1.2017–31.12.2019	1.3.2017	2.3.2020	EVA, EPS	25 191	100 %	25 191 <sup>3</sup>
		LTI 2018	1.1.2018–31.12.2020	1.3.2018	1.3.2021	EVA, EPS	24 210	49,84 %	12 066 <sup>4</sup>
		LTI 2019	1.1.2019–31.12.2021	1.3.2019	1.3.2022	EVA, EPS	27 160	-	-
		LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	2.3.2020	1.3.2023	EVA, EPS	75 080	-	-
	Rajoitettu osakeohjelma	LTI 2017	-	1.3.2017	2.3.2020	-	8 397	-	8 397 <sup>3</sup>
Toimitusjohtajan sijainen	Tulosperusteinen järjestelmä	LTI 2017	1.1.2017–31.12.2019	1.3.2017	2.3.2020	EVA, EPS	19 363	100 %	19 363 <sup>3</sup>
		LTI 2018	1.1.2018–31.12.2020	1.3.2018	1.3.2021	EVA, EPS	19 936	49,84 %	9 936 <sup>4</sup>
		LTI 2019	1.1.2019–31.12.2021	1.3.2019	1.3.2022	EVA, EPS	23 850	-	-
		LTI 2020	1.1.2020–31.12.2022	2.3.2020	1.3.2023	EVA, EPS	25 340	-	-
	Rajoitettu osakeohjelma	LTI 2017	-	1.3.2017	2.3.2020	-	6 454	-	6 454 <sup>3</sup>

<sup>2</sup> Taloudellinen lisäarvo (EVA), osakekohtainen tulos (EPS).

<sup>3</sup> Siirrettyjen osakkeiden toteutunut määrä on pienempi, sillä verovelvoitteen määrää vastaava osuus osakkeista pidätetään tuloveron kattamiseksi.

<sup>4</sup> Osakkeiden bruttoarvo lunastuspäivänä 2020.

<sup>5</sup> Ansaittujen osakkeiden bruttoarvo, maksetaan lunastuspäivänä 2021

Stora Enso suosittelee ja odottaa, että 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.



storaenso

Vuosikertomus 2020

**Stora Enso Oyj**

PL 309  
00101 Helsinki  
Katuosoite: Kanavaranta 1  
Puh. 02046 131

**Stora Enso AB**

P.O. Box 70395  
SE-107 24 Tukholma, Ruotsi  
Katuosoite: World Trade Center  
Klarabergsviadukten 70, C4  
Puh. +46 1046 46 000

storaenso.com  
group.communications@storaenso.com

**Konsepti ja suunnittelu:** Milton Oy

Stora Ensoon ja sen liiketoimintoihin kohdistuu riskejä ja epävarmuustekijöitä. Tietyt tässä esitetyt lausumat, jotka eivät ole historiallisia tosiasioita, kuten markkinoiden oletettuun kasvuun ja kehitykseen liittyvät lausumat ja muut kasvu- ja tuottavuusolettamat sekä lausumat, jotka alkavat ilmaisilla "uskoo", "olettaa", "odottaa", "ennustaa" tai muilla vastaavilla ilmaisuilla, ovat tulevaisuudennäkyymiin liittyviä kannanottoja. Koska nämä lausumat perustuvat nykyisiin suunnitelmiin, arvioihin ja ennusteisiin, ne sisältävät riskejä ja epävarmuustekijöitä, jotka saattavat johtaa siihen, että tulokset poikkeavat merkittävästi niitä koskevista arvioista. Tällaisia tulevaisuutta koskevissa lausumissa esitetyjä tekijöitä, jotka saattavat merkittävästi muuttaa tuloksia, voivat muun muassa olla: (1) toiminnalliset tekijät, kuten jatkuva menestys tuotannollisessa toiminnassa ja siinä saavutettava tehokkuus, jatkuvat saavutukset tuotekehityksessä, konsernin tavoittelemien asiakkaiden kyky hyväksyä uusia tuotteita ja palveluita, voimassaolevien ja uusien yhteistyösopimusten mukanaan tuoma menestys, muutokset liiketoiminnan strategioissa, kehityssuunnitelmissa tai tavoitteissa, muutokset konsernin patenttien tai muiden tekijänoikeuksien antamassa suojassa sekä pääoman saatavuus hyväksyttävillä ehdoilla; (2) teollisuuden yleiset olosuhteet, kuten tuotteiden kysynnän voimakkuus, kilpailun kovuus, konsernin tuotteiden markkinahinnat maailmalla nyt ja tulevaisuudessa sekä niihin liittyvät hintapaineet, raaka-aineiden hintavaihtelut, konsernin asiakkaiden ja kilpailijoiden taloudellinen tilanne sekä mahdollisten uusien kilpailevien tuotteiden ja teknologioiden kehittäminen kilpailijoiden toimesta; ja (3) yleinen taloudellinen tilanne, kuten talouskasvu konsernin tärkeimmillä markkina-alueilla sekä valuuttakurssi- ja korkotasovaihtelut. Kaikki lausumat perustuvat johdon parhaaseen arvioon saatavilla olevan tiedon valossa. Stora Enso ei sitoudu päivittämään tai muuttamaan lausumia, paitsi siltä osin kuin siihen on lainmukainen velvollisuus.