

Palkitsemis- politiikka

Palkitsemispolitiikka 2020

Tässä palkitsemispolitiikassa on kuvattu Stora Enson hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat pääperiaatteet mukaan lukien päätöksentekoprosessi ja palkitsemisen elementit.

Näitä periaatteita sovelletaan vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksynnän jälkeen soveltuihin palkkioihin tai niihin tehtäviin muutoksiin.

Stora Enson yleiset palkitsemisperiaatteet

Stora Enso pyrkii tarjoamaan palkitsemisen tason, joka motivoi, kannustaa, houkuttelee ja sitouttaa kyvykkäimpiä työntekijöitä. Yhtiö arvioi palkitsemisen elementtejä huolella varmistaakseen, että palkitseminen on mahdollisimman tuloksellista ja tukee yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellisia etuja. Liiketoimintastrategiaan voi tutustua yhtiön verkkosivuilla osoitteessa [storaenso.com/fi-fi/about-stora-enso](https://www.storaenso.com/fi-fi/about-stora-enso).

Toimitusjohtajaan ja toimitusjohtajan sijaiseen sovellettavan palkitsemispolitiikan perustana ovat samat palkitsemisperiaatteet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä. Palkitsemisessa voidaan kuitenkin heidän asemansa vuoksi soveltaa tiettyjä lisäkriteerejä siltä osin kuin se on Stora Enson etujen mukaista. Tärkeintä on varmistaa, että toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen tukee yhtiön strategiaa ja liiketoimintatavoitteita. Huomioimme palkitsemisessa myös sidosryhmiemme näkemykset, palkkioiden suhteen muihin Stora Enson työntekijöiden palkkioihin ja työehtoihin sekä palkittavan henkilön työskentelymaan markkinatekijät.

Suorituksen perustuva palkitseminen on Stora Enson palkitsemisperiaatteista keskeisin. Tämän lisäksi tärkeä tekijä palkitsemisessa on ottaa huomioon henkilöstön kokonaispalkitseminen.

Hallitus arvioi ja määrittelee säännöllisesti suorituskyky mittareita, joilla mitataan yhtiön edistystä ja strategisten tavoitteiden toteutumista. Ne ovat taloudellisia ja operatiivisia tavoitteita, joiden tarkastelujakso on kolme tai yksi vuotta. Suorituskyky mittaristossa pyritään tasapainottamaan liiketoiminnan eri tulostekijöitä siten, että vältetään alioptimointi ja keskittyminen lyhyen aikavälin tuottoihin yhtiön pitkän aikavälin menestyksen kustannuksella. Stora Enson palkitsemisohjelmat perustuvat näihin suorituskyky mittareihin. Hallitus varmistaa, että muuttuvan osan osuus kokonaispalkitsemisesta on riittävällä tasolla ja että palkitseminen on kytköksissä suorituskyvyn mittaamiseen, jotta palkitseminen kannustaa edistämään Stora Enson pitkän aikavälin tulosta. Nämä periaatteet koskevat kaikkia työntekijöitä ja niitä sovelletaan myös toimitusjohtajaan ja toimitusjohtajan sijaiseen. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kohdalla suorituksen perustuvien kannustimien osuus kokonaispalkitsemisesta on kuitenkin suurempi, jotta varmistetaan, että heidän palkitsemisensä on linjassa yhtiön tuloksen ja siten myös osakkeenomistajien edun kanssa.

Päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkkioista (mukaan lukien hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot). Varsinaisen yhtiökokouksen nimittämä osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävät ehdotukset hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksettavista palkkioista sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajille ja jäsenille maksettavista palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta koostuu yhtiön suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja hallituksen jäsenten edustajista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnasta on saatavissa lisätietoja Selvityksessä hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä ja/tai yhtiön verkkosivuilta. Hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja eivät osallistu osakkeenomistajien nimitystoimikunnan päätöksentekoon hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioista.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ja hyväksyy hänen palkkionsa sekä johtoryhmän muille jäsenille maksettavat palkkiot. Hallituksen palkitsemisvaliokunta (tai sen seuraajaksi mahdollisesti nimitetty valiokunta) valmistelee palkitsemiseen liittyvät asiat ja ehdotukset hallitukselle, jonka vastuulla on varmistaa, että johdon palkitsemiskäytännöt ovat yhtiön tavoitteiden ja osakkeenomistajien etujen mukaisia.

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 kannustinojelmat (raha) ja pitkän aikavälin kannustinojelmat (osakkeet soveltuvin osin)
- pitkän aikavälin etuudet (eläke-, sairaus- ja terveysetuudet)
- muut etuudet (auto- ja asuntoetuudet ja muut etuudet soveltuvin osin).

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

Vuosittainen peruspalkka (kiinteä palkka)

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

Peruspalkan tarkoituksena on houkutella ja sitouttaa kyvykkäitä henkilöitä, jotka pystyvät viemään läpi tärkeimmät strategiset tavoitteemme.

Käytännöt

Peruspalkka tarkistetaan yleensä kerran vuodessa ja vahvistetaan vuodeksi kerrallaan maaliskuun 1. päivästä lähtien. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkasta päättää vuosittain hallitus palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen pohjalta.

Maksetaan rahana kuukausittain.

Peruspalkassa otetaan huomioon tehtävän vaatimukset, yksilökohtainen osaamistaso, kokemus, suoriutuminen ja verrokkihenkilöiden palkkataso.

Enimmäispalkkio

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 markkina-käytännön muuten sitä edellyttäessä.

Suoritusmittarit

Ei sovelleta

Lyhyen aikavälin kannustimet (muuttuva palkkio)

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

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

Käytännöt

Hallitus päättää lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta vuosittain palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen pohjalta. Hallitus asettaa suoritusmittareiden tavoitetasot, joissa huomioidaan liiketoimintasuunnitelma, markkinanäkymät ja edeltävien vuosien tulos.

Kannustinpalkkio maksetaan rahana vuoden ensimmäisellä puoliskolla edellisen vuoden tuloksen perusteella. Jo maksettu kannustinpalkkio voidaan periä takaisin hallituksen päätöksellä (jäljempänä esitettyjen kriteerien mukaan).

Vastanimitetylle toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle voidaan maksaa tavanomaisen vuosipalkkion lisäksi kertapalkkio, jonka tarkoituksena on sitouttaa hänet Stora Enson pitkän aikavälin tavoitteisiin ja korvata työnantajan vaihtamisen vuoksi pädätetyt tai muuten menetetyt palkkiot.

Enimmäispalkkio

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.

Suoritusmittarit

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, käyttöpääomaan, 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)

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

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

Käytännöt

Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmasta vuosittain palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen pohjalta. Ohjelma tarjoaa mahdollisuuden ansaita vuosittain osakkeita palkkiona suoriutumistavoitteiden saavuttamisesta.

Palkkio maksetaan mahdollisuuksien mukaan osakkeina, ja palkkiosta vähennetään tulo-verojen kattamiseen vaadittava käteisosuus.

Palkkioista ja niihin tehtävistä muutoksista päättää viime kädessä hallitus, ja jo ansaitut osakkeet voidaan periä takaisin hallituksen päätöksellä (kriteerit esitetty alla).

Vastanimitetylle toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle voidaan maksaa tavanomaisen vuosipalkkion lisäksi kertapalkkio, jonka tarkoituksena on sitouttaa Stora Enson pitkän aikavälin tavoitteisiin ja korvata työnantajan vaihtamisen vuoksi pädätetyt tai muuten menetetyt palkkiot.

Enimmäispalkkio

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.

Suoritusmittarit

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

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

Etuuksien tarkoituksena on olla kilpailukykyisiä ja linjassa markkinakäytäntöjen kanssa sekä taata toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle kattava vakuutusturva työsuhteen ajan ja mahdollisuus jäädä eläkkeelle normaalissa eläkeiässä.

Käytännöt

Sisältää eläke-etuudet, henki- ja työ-kyvyttömyysvakuutukset sekä terveysetuudet sekä mahdolliset muut vakuutukset.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen eläkejärjestelyt Ruotsissa ja Suomessa voivat koostua eduista jotka vastaavat työsopimusehtoisia eläkejärjestelyjä sekä maksupohjaisesta järjestelystä. Maksupohjaisen lisäeläkkeen tarkoituksena on varmistaa, että toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen eläke-etuudet vastaavat vastaavissa tehtävissä toimivien paikallisia markkinakäytäntöjä.

Vastanimitetyn toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen pitkäaikaiset etuudet, kuten eläke- ja terveysetuudet, voivat määräytyä toimimaan, työntekijäprofiiliin ja markkinakäytäntöjen mukaan.

Enimmäispalkkio

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 työsopimusehtoisia 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.

Suoritusmittarit

Ei sovelleta

Muut etuudet

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

Etuuksien tarkoituksena on olla kilpailukykyisiä ja linjassa markkinakäytäntöjen kanssa. Etuuksilla voidaan myös houkutella ja sitouttaa kyvykkäitä työntekijöitä.

Käytännöt

Muita etuuksia ovat tavallisesti esimerkiksi auto- ja matkapuhelinetu.

Jos toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen asemapaikka vaihtuu, Stora Enso voi maksaa asemapaikan vaihtoon liittyviä veronalaisia etuuksia. Vastaavia etuuksia voivat saada myös vastanimitetty toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen.

Enimmäispalkkio

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.

Suoritusmittarit

Ei sovelleta

Muut toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat keskeiset ehdot

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Irtisanomiskorvaus on vuoden palkka, jos irtisanojana on yhtiö. Sopimukseen ei sisälly yhtiön määräysvallassa tapahtuvista muutoksista aiheutuvia maksuja.

Mikäli toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen toimitusuhde päättyy ennen osakepalkkion maksamista, oikeus palkkioon määräytyy osakepalkkiojärjestelmän ehtojen mukaisesti.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen osakeomistusta koskevat vaatimukset

Jotta toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen edut olisivat yhtenäisiä osakkeenomistajien etujen kanssa, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tulee hankkia ja pitää omistuksessaan Stora Enson osakkeita määrä, joka vastaa vähintään vuosittaisen peruspalkan arvoa. Pitkän aikavälin kannustinohjelmassa palkkioina saatuja Stora Enson osakkeita ei saa myydä, ennen kuin tämä arvo on saavutettu.

Harkintavalta ja palkkioiden takaisinperintä

Hallitus voi harkintansa mukaan jättää maksamatta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustin-ohjelmiin liittyvät palkkiot osittain tai kokonaan, esimerkiksi jos yhtiön tulosekehitys on heikentynyt merkittävästi.

Hallitus voi myös päättää periä takaisin jo maksetun palkkion tai ansaittujen osakkeiden arvoa vastaavan määrän rahaa, esimerkiksi jos palkkion maksaminen on perustunut virheellisiin tai harhaanjohtaviin tietoihin tai jos palkkionsaaja on toiminut määräysten, lakien tai yhtiön toimintaohjeiden vastaisesti.

Tästä politiikasta poikkeaminen

Hallitus voi päättää poiketa väliaikaisesti tästä politiikasta kokonaan tai osittain, jos se on yhtiön pitkän aikavälin etujen mukaista. Mahdollisista poikkeuksista kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa.

Hallitus voi väliaikaisesti poiketa tästä politiikasta yritysvaltausten tai muiden yhtiöön tai sen kokoon vaikuttavien mittavien yritysjärjestelyjen tai uudelleenjärjestelyjen yhteydessä, määräysvallan vaihtumisen, pakottavan soveltuvan lainsäädännön muuttumisen, työehtosopimusten muuttumisen tai uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen nimittämisen yhteydessä. Hallitus voi poiketa tästä politiikasta myös, mikäli yhtiön taloudellinen asema on oleellisesti heikentynyt tai liiketoimintastrategia oleellisesti muuttunut, ja poikkeaminen on siksi välttämätöntä yhtiön talouden sekä pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi.

Muutoksia voidaan tehdä kaikkiin palkitsemisen osatekijöihin, sopimusehtoihin, palkitsemisjärjestelmien rakenteisiin ja mekanismeihin, aikatauluihin, mittareihin ja palkkioiden määriin, mikäli muutosten katsotaan olevan tarpeen Stora Enson pitkän aikavälin kehityksen varmistamiseksi.

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

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 kasvuja tuottavuusolettamat sekä lausumat, jotka alkavat ilmaisuilla "uskoo", "olettaa", "odottaa", "ennustaa" tai muilla vastaavilla ilmaisuilla, ovat tulevaisuudennäkymiin 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.