

# PALKITSEMIS- RAPORTTI 2024

1. Johdanto.....	2
2. Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2024 .....	4
3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2024 .....	5



# 1. Johdanto

Tämä on Elisa Oyj:n (Elisa) lainsäädännön ja hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti. Se kuvaa Elisan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista tilikaudella 2024. Elisan hallituksen Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän palkitsemisraportin 2024, joka esitetään Elisan varsinaiselle yhtiökokoukselle 2025.

Hallitus esitteli vuoden 2023 palkitsemisraportin varsinaiselle yhtiökokoukselle 12.4.2024. Varsinainen yhtiökokous hyväksyi raportin. Varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirja, sisältäen äänestystulokset, on saatavilla Elisan internet-sivuilla. Vuoden 2024 palkitsemisraporttia laadittaessa kerättiin ja analysoitiin osakkeenomistajilta saatua palautetta ja heidän esittämistään aiheista keskusteltiin, jotta niitä ymmärrettäisiin paremmin.

## Keskeiset muutokset vuoden 2024 palkitsemisraporttiin

Keskeiset muutokset ja parannukset verrattuna vuoden 2023 palkitsemisraporttiin ovat seuraavat:

- Yksityiskohtaisemmat tiedot lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien (STI) mittareista, mukaan lukien kunkin mittarin yksilöllinen käsittely, mittarille asetetut tulostavoitteet ja saavutustasot.
- Yksityiskohtaisemmat tiedot pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien (LTI) mittareista, mukaan lukien kunkin mittarin yksilöllinen käsittely, mittarille asetetut tulostavoitteet ja saavutustasot.
- Tiedot toimitusjohtajan palkkiosta, sekä eriteltyinä että yhdistettyinä, nykyisen ja edellisen toimitusjohtajan osalta tilikaudella 2024.
- Joitakin rakenteellisia muutoksia, jotka parantavat ymmärrettävyyttä ja luettavuutta.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Elisan palkitsemispolitiikkaan. 12.4.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous ei hyväksynyt sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa neuvoa-antavalla päätöksellä. Päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2025 yhtiökokoukselle. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on seurannut palkitsemispolitiikan toteuttamista. Palkitsemisen arvioinnissa on käytetty ulkoisia asiantuntijoita ja vertailutietoa (kuvattu tarkemmin luvussa 3). Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2024 aikana, lukuun ottamatta uuden toimitusjohtajan palkitsemista (ks. luku 3) eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään.

Veli-Matti Mattila toimi Elisan toimitusjohtajana 29.2.2024 saakka. Elisan hallitus nimitti Topi Mannerin uudeksi toimitusjohtajaksi 1.3.2024 lähtien. Elisalla ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista kyseisenä tilikautena. Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoa sekä Veli-Matti Mattilan että Topi Mannerin palkitsemisesta.

Lisäksi tiikauden aikana Elisan hallitukseen nimitettiin yksi uusi jäsen.

## Elisan pitkän aikavälin taloudellinen menestys ja palkitseminen

Elisan palkitsemispolitiikan mukaan palkitseminen edistää Elisan liiketoimintastrategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä omistaja-arvon kasvua silloin kun se on oikeudenmukaista, sitouttavaa, kilpailukykyistä ja yhtiön tavoitteita tukevaa. Toimitusjohtajan palkitseminen on perustunut tärkeimpiin taloudellisiin ja operatiivisiin kriteereihin, jotka mittaavat strategian toteutumisen menestystä ja vaikuttavat Elisan pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen. Elisan keskeisten taloudellisten kriteereiden kehitys on ollut myönteistä. Liikevaihdon keskimääräinen kasvu on ollut 3,7 prosenttia vuosina 2020–2024 ja vertailukelpoisen osakekohtaisen tuloksen kasvu 3,4 prosenttia. Elisan pitkän aikavälin taloudellinen kehitys ja omistaja-arvon kasvu ovat olleet myönteisiä: osakkeen kokonaistuotto on ollut noin 3,7 prosenttia vuodesta 2020 vuoteen 2024. Johdon osakepohjainen palkitseminen on linjassa osakkeenomistajien intressien kanssa.

## Yhtiön johdon ja henkilöstön palkitsemisen kehitys sekä yhtiön taloudellinen kehitys

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta:

	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen puheenjohtaja					
vuosipalkkio, euroa	150 000	140 000	130 000	126 000	123 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	800*	800*	750
Hallituksen varapuheenjohtaja, valiokuntien puheenjohtajat					
vuosipalkkio, euroa	87 000	86 000	85 000	84 000	82 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	800*	800*	750
Hallituksen jäsen					
vuosipalkkio, euroa	72 000	71 000	70 000	69 000	67 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	800*	800*	750
Hallituksen jäsenelle maksettu palkkio (palkkioiden keskiarvo), euroa	98 400	96 975	91 556	91 550	89 107
Toimitusjohtajan rahapalkka ja verotettavat luontoisedut, euroa	990 860**	688 943	694 717	684 543	684 146
Toimitusjohtajan tulospalkkio, euroa	275 234***	294 218	365 377	251 031	198 238
Toimitusjohtajan osakepalkkion kokonaisarvo, euroa	1 180 154***	1 351 749	715 958	865 204	2 269 493
Palkat ja palkkiot tilinpäätöksen mukaisesti sekä vuoden aikana maksetut osakepalkkiot ja henkilöstörahaston voittopalkkioerä/henkilötyövuosi (HTV). Koko konsernin henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, euroa.	63 010	60 249	58 411	58 286	56 148
Palkat ja palkkiot tilinpäätöksen mukaisesti sekä vuoden aikana maksetut osakepalkkiot ja henkilöstörahaston voittopalkkioerä, yhteensä. Koko konsernin henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, euroa.	364 198 354	344 684 682	322 605 898	314 160 449	286 130 772
Keskimääräiset palkankorotukset, %	2,5	4,0	2,0	2,6	1,9
Kaksi suurinta henkilöstöryhmää, Elisa Oyj, sis. työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja yrityskohtaiset erät sekä yhtiön päättämät korotukset.					
Elisa-konsernin liikevaihto, milj. euroa	2 191,5	2 180,5	2 129,5	1 997,9	1 894,6
Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS), euroa	2,35	2,37	2,34	2,19	2,05
Osakkeen hinta (vuoden päätöskurssi), euroa	41,80	41,87	49,46	54,12	44,87
Osingon määrä, euroa/osake	2,25	2,15	2,05	1,95	1,85

\*Hallituksen jäsenen kokouspalkkiona maksetaan 800 euroa, kuitenkin 1 600 euroa silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti jäsenen vakituisen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen. Perustuu yhtiökokouksen päätökseen 2021-2024.

\*\* Yhdistetty arvo sisältäen sekä Veli-Matti Mattila että Topi Mannerin palkitsemisen. Sisältää käteisosuuden 200 000 euroa, joka maksettiin Topi Mannerille maaliskuussa 2024 korvauksena edellisen työnantajan palkkioiden menetyksestä.

\*\*\* Yhdistetty arvo sisältäen sekä Veli-Matti Mattila että Topi Mannerin palkitsemisen.

## 2. Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2024

Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunta julkisti 25. tammikuuta 2024 ehdotuksensa hallituksen palkitsemisesta. Valmistellessaan palkitsemisehdotusta nimitystoimikunta arvioi palkitsemisen kehitystä vastavilla markkinoilla, palkitsemistasoa muissa vastaavissa yhtiöissä, sekä hallituksen jäsenten työn luonnetta ja vaativuutta.

Elisan hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää vuosittain Elisan yhtiökokous palkitsemispolitiikan mukaisesti. Vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 150 000 euroa
- varapuheenjohtajan ja valiokuntien puheenjohtajan vuosipalkkio 87 000 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 72 000 euroa
- kokouspalkkio 800 euroa hallituksen ja sen valiokuntien kokouksilta. Hallituksen jäsenen kokouspalkkiona maksetaan kuitenkin 1 600 euroa silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti jäsenen vakituisen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti vuosipalkkio maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 40 prosentilla palkkion määrästä hankittiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loput maksettiin rahana vuosipalkkiosta menevän veronpidätyksen toimittamista varten. Osakkeet hankittiin hallituksen jäsenille pörssistä ensimmäistä vuoden 2024 vuosineljännestä koskevan

osavuositarkastuksen julkistamisen jälkeisenä kolmantena kaupankäyntipäivänä 24.4.2024. Lisäksi hallituksen jäsenille on korvattu hallitustyöskentelystä aiheutuvat matka- ja muut kulut toteutuneiden kustannusten mukaan.

Vuosipalkkiona hankittuihin osakkeisiin ei sisälly osakkeiden määräaikaista luovutusrajoitusta, mutta Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunta edellyttää, että hallituksen jäsenellä on omistusta yhtiössä. Hallituksen puheenjohtajalle ei ole maksettu palkkiota osallistumisesta Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan kokouksiin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 12.4.2024 päättämät kiinteät vuosipalkkiot, kokouskohtaiset palkkiot vuodelta 2024, vuosipalkkiolla hallituksen jäsenille hankittujen osakkeiden lukumäärät sekä hallituksen osakeomistus 31.12.2024.

### Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2024

Nimi	Asema hallituksessa	Kiinteät palkkiot, euroa *	Hallituskokousten palkkiot, euroa **	Valiokunta-kokousten palkkiot, euroa**	Palkkiot yhteensä, euroa	Kiinteillä palkkioilla hankitut Elisan osakkeet, kpl*	Hallituksen osakeomistukset 31.12.2024, kpl***
Anssi Vanjoki	Puheenjohtaja	150 000	7 200	-	157 200	1399	7891
Maher Chebbo	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	72 000	14 400	5 600	92 000	671	2269
Kim Ignatius	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	87 000	8 000	4 000	99 000	811	3796
Katariina Kravi	Varapuheenjohtaja, Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	87 000	8 000	4 000	99 000	811	1932
Pia Käll	Tarkastusvaliokunnan jäsen	72 000	8 000	3 200	83 200	671	1684
Eva-Lotta Sjöstedt	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	72 000	14 400	5 600	92 000	671	2350
Antti Vasara	Tarkastusvaliokunnan jäsen	72 000	8 000	4 000	84 000	671	4795
Christoph Vitzthum	Tarkastusvaliokunnan jäsen 12.4.2024 alkaen	72 000	5 600	3 200	80 800	671	671
<b>Yhteensä</b>		<b>684 000</b>	<b>73 600</b>	<b>29 600</b>	<b>787 200</b>	<b>6 376</b>	<b>25 388</b>

\*Yhtiökokouksessa 12.4.2024 valituille hallituksen jäsenille on 24.4.2024 hankittu kiinteillä palkkioilla Elisan osakkeita perustuen yhtiökokouksen päätökseen 12.4.2024.

\*\* Perustuen kokousmääriin. Kokouspalkkio on 800 euroa/kokous. Hallituksen jäsenen kokouspalkkiona maksetaan kuitenkin 1 600 euroa silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti jäsenen vakituisen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen perustuen vuosien 2023 ja 2024 yhtiökokouksien päätöksiin.

\*\*\* Osakeomistukset 31.12.2024 (ml. määräysvalta-yhteisöt). Ajantasainen tieto osakeomistuksista on saatavilla Elisan internetsivuilla sekä johdon liiketoimet pörssitiedotteista.

# 3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2024

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä vuosipalkasta, lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ja luontaisuuksista. Elisan palkitsemispolitiikan mukaisesti suoritukseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet mitoitetaan tavoitetasolla suuremmaksi kuin kiinteä palkka. Elisan johtoryhmän palkitsemista (mukaan lukien toimitusjohtaja) arvioitiin vuonna 2024 ulkopuolisten konsulttien avulla. Palkitsemista arvioitiin suhteessa suuriin suomalaisiin pörssiyhtiöihin, joilla on vastaava markkina-arvo ja henkilöstömäärä ja kansainvälisesti suhteessa eurooppalaisiin tietoliikennealan verokkiyhtiöihin. Arviointi kohdistui palkitsemisen tavoite- ja ansaintatasoihin sekä kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen väliseen suhteeseen.

Seuraavassa taulukossa esitetään Elisan toimitusjohtajana toimineiden Topi Mannerin ja Veli-Matti Mattilan palkat ja taloudelliset etuudet vuoden 2024 aikana. Vertailun vuoksi esitetään sekä yksilölliset että yhdistetyt luvut.

*Kaikki tilikausilla 2024 ja 2023 toimitusjohtajalle maksetut palkat ja taloudelliset etuudet ja niiden suhteelliset osuudet*

Tilikausi	Rahapalkka, euroa	Verotettavat luontoisedut, euroa	Tulospalkkiot, euroa	Suorituspohjaisen osakepalkkion kokonaisarvo, euroa*	Lisäeläke, euroa	Yhteensä, euroa	Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus, kpl
Mattila, 29.2.2024 saakka	183 940 11,8 %	3 590 0,2 %	161 978 10 %	1 180 154 * 76 %	30 648 2 %	1 560 310 100 %	13 171
Manner, 1.3.2024 alkaen	786 014*** 86 %	17 316 2 %	113 256 12 %	0 0 %	0 0 %	916 586 100 %	0
2024 (Mattila ja Manner yhdistetty)	969 954 39 %	20 906 1 %	275 234 11 %	1 180 154 * 48 %	30 648 1 %	2 476 896 100 %	13 171
2023	668 040 26 %	20 903 1 %	294 218 12 %	1 351 750** 53 %	219 074 8 %	2 553 985 100 %	12 057

\* Luovutuspäivämäärän 31.1.2024 osakekurssin mukaan.

\*\* Luovutuspäivämäärän 1.2.2023 osakekurssin mukaan.

\*\*\* Sisältää käteisosuuden 200 000 euroa, joka maksettiin maaliskuussa 2024 korvauksena edellisen työnantajan palkkioiden menetyksestä.

## 3.1 Toimitusjohtaja Topi Mannerin palkitsemista koskevat järjestelyt

Topi Manner nimettiin toimitusjohtajaksi 1.3.2024 alkaen. Hänen palkitsemistaan koskevat järjestelyt on kuvattu alla.

Topi Mannerin palkitseminen koostuu kiinteästä vuosipalkasta, lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ja luontoiseduista. Lisäksi on erikseen sovittu korvauksesta, joka koskee toimitusjohtajan edelliseen työhön liittyvien palkkioiden menetystä. Elisan palkitsemispolitiikassa 2020 ei nimenomaisesti mainita tällaista korvausta, mutta siinä sallitaan kuitenkin poikkeaminen politiikasta toimitusjohtajan vaihtuessa.

## Kiinteä palkka ja luontoisedut

Toimitusjohtajalle maksetaan kokonaispalkkaa, joka on 60 000 euroa kuukaudessa. Luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo sisältyy kokonaispalkkaan. Verotettavat luontoisedut ovat vapaa autoetu, matkapuhelinetu ja sairauskuluvakuutus.

Tilikaudella 2024 Topi Mannerille maksettiin kokonaispalkkaa, joka sisältää kiinteän rahapalkan ja verotettavat luontoisedut (puhelin, auto, sairaskuluvakuutus). Kiinteä rahapalkka oli 583 614 euroa vuodessa. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin lomarahaa 2400 euroa. Verotettavat luontoisedut olivat 17 316 euroa vuodessa. Lomat ja muut vastaavat ehdot on käsitelty yhtiön normaalin politiikan mukaisesti.

## Muuttuvat palkitsemisen osat: lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Tilikaudelta 2024 toimitusjohtajalle maksetaan tulospalkkiota, joka perustuu yhtiön hallituksen asettamiin, palkitsemispolitiikan mukaisiin ansaintakriteereihin: osakekohtaiseen tulokseen, liikevaihdon kehitykseen, henkilöstö- sekä asiakastyytyväisyyden kehitykseen sekä ESG-kehitykseen (CO<sub>2</sub> päästöjen vähentäminen). Tulospalkkiojärjestelmän tavoitekausi on puoli vuotta ja enimmäisansaintamahdollisuus 100 % vuosipuoliskon kausiansioista. Tulospalkkiota maksettiin 1.3.2024 eteenpäin. Maaliskuussa 2025 toimitusjohtajalle maksetaan myös tilikauden 2024 toisen vuosipuoliskon tulospalkkio.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäisrajat, tavoitteet, maksetut palkkiot ja maksuajankohdat

Kausi	1H 2024*						Kausi	2H 2024						Kausi	1H 2025
Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansioista	100 %						Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansioista	100 %						Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansioista	100 %
Tavoitteet	Painoarvo	Kynnys-arvo	Tavoite 50 %	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)	Tavoitteet	Painoarvo	Kynnys-arvo	Tavoite 50 %	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)	Tavoitteet	Paino-arvo
<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	70 %						<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	70 %						<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	70 %
Osakekohtainen tulos	50 %	1,03	1,15	1,26	1,14	45,7 %	Osakekohtainen tulos	50 %	1,14	1,25	1,39	1,2	27,6 %	Käyttökate	50 %
Palveluiden liikevaihdon kehitys, EURm	20 %	N/A*	N/A*	N/A*	*N/A	47,5 %	Palveluiden liikevaihdon kehitys, EURm	20 %	N/A*	N/A*	N/A*	*N/A	28 %	Palveluiden liikevaihdon kehitys, EURm	20 %
<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	30 %						<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	30 %						<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	30 %
Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	10 %	76	77	79	76	0 %	Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	10 %	76	77	78	69	0 %	Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	5 %
Asiakastytyväisyyden kehitys NPS	10 %	25,9	27,9	29,9	29,6	93,4 %	Asiakastytyväisyyden kehitys NPS	10 %	29,2	31,2	33,2	31,1	47,5 %	Asiakastytyväisyyden kehitys, NPS	5 %
ESG-kehitys (CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen)	10 %	3 024	2 977	2 945	2 974	55 %	ESG-kehitys (CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen)	10 %	2 927	2 898	2 794	1 905	100 %	ESG-kehitys (CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen)	5 %
														Strategiset projektit	15 %
<b>Toteuma, %</b>	47,19 %						<b>Toteuma, %</b>	34,15 %							
<b>Tulospalkkio, euroa</b>	113 256						<b>Tulospalkkio, euroa</b>	122 940							
<b>Maksuajankohta</b>	Syyskuu 2024						<b>Maksuajankohta</b>	Maaliskuu 2025							

\* Toimitusjohtaja Mannerin toimitusuhde alkoi 1.3.2024.

\*\* Kaupallisesti sensitiivistä tietoa, jonka julkistaminen voi olla yhtiölle haitallista.

### Muuttuvat palkitsemisen osat: pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannuste koostuu suorituspohjaisista osakepalkkiojärjestelmistä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit kunkin ansaintajakson alussa.

Suorituspohjaisen osakepalkkiojärjestelmän toteuma perustuu seuraaviin tekijöihin

- 1) osakkeiden enimmäismäärään, josta päätetään ansaintajakson alussa,
- 2) tavoitteiden toteutumiseen (0–100 %),
- 3) osakekurssin kehitykseen.

Lisäksi osinkokorjaus voi lisätä maksettavan palkkion arvoa.

Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veroluonteisia maksuja. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, riippuu maksettavan palkkion suuruus päättymisen syystä. Suorituspohjaisen osakepalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään puolet järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes osakemistus yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa ja pidettävä nämä osakkeet omistuksessaan koko toimikautensa ajan.

### Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2024-2028

Elisa Oyj:n hallitus päätti 31.1.2024 konsernin avainhenkilöiden suorituspohjaisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2024–2028. Suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2024–2026, 2025–2027 ja 2026–2028.

2024–2026		2025–2027	
<b>Palkkion maksuvuosi</b>	2027	<b>Palkkion maksuvuosi</b>	2028
<b>Osakkeet, kpl (maksimi)</b>	44 000	<b>Osakkeet, kpl (maksimi)</b>	
<b>Tavoitteet</b>	<b>Painotus</b>	<b>Tavoitteet</b>	<b>Painotus</b>
<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>86,67 %</b>	<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>90 %</b>
Osakekohtainen tulos (EPS)	60 %	Osakekohtainen tulos (EPS)	60 %
Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen kasvu	20 %	Liikevaihdon kasvu strategisilla painopistealueilla	30 %
Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet	6,67 %		
<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>13,33 %</b>	<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>10 %</b>
Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	10 %	Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	5 %
ESG-kehitys (CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen)	3,33 %	CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen	5 %

### Tiedot kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteellisista osuuksista

Elisan palkitsemispolitiikan mukaisesti suoritukseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet mitoitetaan tavoitetasolla suuremmaksi kuin kiinteä palkka. Suorituspohjaisissa osakepalkkiojärjestelmissä mitoitustapahtuu ansaintajakson alussa. Toteuma on riippuvainen ansaintakriteereiden toteutumisesta. Osakkeen arvon muuttuessa maksettavan palkkion arvo kasvaa tai pienenee. Muuttuvassa palkitsemisessa pitkän aikavälin kannustimen paino on vuositasolla suurempi kuin lyhyen aikavälin kannustimen.

### Muut taloudelliset etuudet kuten luontaiset uudet, allekirjoittamispalkkio, sitouttamiskorvaus tai erokorvaus

Toimitusjohtajan eläke ja eläkeikä määräytyvät Työntekijän eläkelain mukaisesti. Toimitusjohtajan toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Jos toimitusjohtajan eläkeikä päättyy Elisasta johtuvasta syystä, toimitusjohtajalla on oikeus saada 18 kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erokorvaus, vähennettynä irtisanomisajan palkalla. Toimitusjohtajaa koskee 12 kuukauden kilpailukielto.

Luontaiset uudet sisältävät työsuhdeauton, matkapuhelimen ja terveysvakuutuksen verotettavat arvot.

### Korvaus edelliseen työhön liittyvien palkkioiden menetyksestä

Korvaus edelliseen työhön liittyvien palkkioiden menetyksestä koostuu seuraavista osista

- Osuuksista sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä, kuvattu alla
- Osuuksista suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä, kuvattu taulukossa
- 200 000 euron käteispalkkiosta, joka on maksettu maaliskuussa 2024

Edellinen työnantaja on vahvistanut menetettyjen palkkioiden määrän, jota Elisa on käyttänyt korvauksen määrittelyssä.

### Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2023

Elisa Oyj:n hallitus päätti 1.2.2023 sitouttavasta osakepalkkiojärjestelmästä, jota on tarkoitus käyttää hallituksen tarpeelliseksi katsomissa tilanteissa, esimerkiksi yhtiön avainhenkilöiden sitouttamisen varmistamiseksi, uusien osajien houkuttelemiseksi tai muissa hallituksen määrittelemissä erityistilanteissa.

Jos Elisa päättää toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimitusjohtajalle maksetaan erillisellä päätöksellä sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän palkkiot kokonaisuudessaan.

<u>Ansaintakausi</u>	<u>1.1–31.12. 2024</u>	<u>1.1.2024 –31.12.2025</u>
Palkkion maksuvuosi	2025	2026
Osakkeet, kpl	4 782	7 172
Osakkeina suoritettu määrä, kpl	2 271	
Osakkeiden luovutuspäivämäärä	5.2.2025	
Luovutushinta, euroa	42,2977	
Osakepalkkion kokonaisarvo, euroa (sisältää osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)	203 708	



### Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2025

Elisa Oyj:n hallitus päätti 4.3.2021 konsernin avainhenkilöiden suorituspohjaisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2021–2023, 2022–2024 ja 2023–2025.

Ansaintajakso	2022–2024					2023–2025	
Palkkion maksuvuosi	2025					Palkkion maksuvuosi	2026
Osakkeet, kpl (maksimi)	3 586					Osakkeet, kpl (maksimi)	3 586
Tavoitteet	Painotus	Kynnysarvo	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)	Tavoitteet	Painotus
<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>90 %</b>					<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>90 %</b>
Osakekohtainen tulos (EPS)	60 %	6,21	7,1	7,06	86,7 %	Osakekohtainen tulos (EPS), euroa	60 %
Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen kasvu	10 %	N/A**	N/A**	N/A** Alle kynnysarvon	0 %	Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto	10 %
Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen orgaaninen liikevaihdon kasvu	10 %	8 %	16 %	10,1 %	26,8 %	Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen orgaaninen liikevaihdon kasvu	10 %
Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti) **	10 %	1 tavoite saavutettu	8 tavoitetta saavutettu	8 tavoitetta saavutettu	100 %	Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti) **	10 %
<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>10 %</b>					<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>10 %</b>
Henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite)	10 %	80	82	69	0 %	Henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite)	10 %
Toteuma (%)	64,678 %						
Osinkokorjaus (%) *	15,43 %						
Osakkeina suoritettu määrä (kpl)	1 271						
Osakkeiden luovutuspäivämäärä	5.2.2025						
Luovutushinta euroa	42,2977						
Osakepalkkion kokonaisarvo euroa (sisältää osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)	114 047						

\* Suoritetussa osakemäärässä on huomioitu ansaintakauden aikana maksetut osingot.

\*\* Kaupallisesti sensitiivistä tietoa, jonka julkistaminen voi olla yhtiölle haitallista.

### 3.2 Edellisen toimitusjohtajan Veli-Matti Mattilan palkitsemista koskevat järjestelyt

#### Kiinteä vuosipalkka

Veli-Matti Mattila toimi Elisan toimitusjohtajana 29.2.2024 saakka. Tilikaudella 2024 Mattilalle maksettiin kokonaispalkkaa, joka sisältää kiinteän rahapalkan ja verotettavat luontoisedut (puhelin, auto, sairaskuluvakuutus). Kiinteä rahapalkka oli 106 940 euroa vuodessa (641 640 euroa vuonna 2023). Lisäksi maksettiin lomaraha 77 000 euroa (26 400 vuonna 2023). Verotettavat luontoisedut olivat 3 590 euroa (20 903 euroa vuonna 2023). Lomat ja muut vastaavat ehdot on käsitelty yhtiön normaalin politiikan mukaisesti. Kaikki maksut vastaavat työskentelyaikaa tilikaudella 2024.

#### Muuttuvat palkitsemisen osat: lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Tilikaudelta 2024 Veli-Matti Mattilalle maksettiin tulospalkkiota, joka perustuu yhtiön hallituksen asettamiin, palkitsemispolitiikan mukaisiin ansaintakriteereihin: osakekohtaiseen tulokseen, liikevaihdon kehitykseen, henkilö- sekä asiakastytyväisyyden kehitykseen sekä ESG kehitykseen (CO<sub>2</sub> päästöjen vähentäminen). Tulospalkkiojärjestelmän tavoitekausi on puoli vuotta, tulospalkkio maksetaan 6 kuukauden välein ja enimmäisansaintamahdollisuus oli 90 % vuosipuoliskon kausiansioista.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäisrajat, tavoitteet, maksetut palkkiot ja maksuajankohdat

Kausi	2H 2023						Kausi	1H 2024*					
Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansioista	90 %						Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansioista	90 %					
Tavoitteet	Paino-arvo	Kynnysarvo	Tavoite 50 %	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)	Tavoitteet	Paino-arvo	Kynnysarvo	Tavoite 50 %	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)
<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	70 %						<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	70 %					
Osakekohtainen tulos	50 %	1,17	1,3	1,43	1,24 Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	26,9 %	Osakekohtainen tulos	50 %	1,03	1,15	1,26	1,14 Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	45,7 %
Palveluiden liikevaihdon kehitys, EURm	20 %	N/A*	N/A*	N/A*	*N/A Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	19,2 %	Palveluiden liikevaihdon kehitys, EURm	20 %	N/A*	N/A*	N/A*	*N/A Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	47,5 %
<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	30 %						<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	30 %					
Henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite)	10 %	74	77	79	77 Tavoitetasossa	50 %	Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	10 %	76	77	79	76 Alle kynnysarvon	0 %
Asiakastytyväisyyden kehitys, yritysasiakkaat NPS	10 %	23,8	25,8	27,8	26,4 Tavoitetason ja maksimin välillä	65 %	Asiakastytyväisyyden kehitys NPS	10 %	25,9	27,9	29,9	29,6 Tavoitetason ja maksimin välillä	93,4 %
Asiakastytyväisyyden kehitys, henkilöasiakkaat NPS	10 %	25,4	28,4	31,4	32,7 Maksimi	100 %	ESG-kehitys (CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen)	10 %	3 024	2 977	2 945	2 974 Tavoitetason ja maksimin välillä	55 %
<b>Toteuma, %</b>	38,79 %						<b>Toteuma, %</b>	47,19 %					
<b>Tulospalkkio, euroa</b>	115 260						<b>Tulospalkkio, euroa</b>	46 718					
<b>Maksuajankohta</b>	Maaliskuu 2024						<b>Maksuajankohta</b>	Syyskuu 2024					

\* Toimitusjohtaja Mattilan toimikausi päättyi 29.2.2024.

\*\* Kaupallisesti sensitiivistä tietoa, jonka julkistaminen voi olla yhtiölle haitallista.

### **Muuttuvat palkitsemisen osat: pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä**

Veli-Matti Mattilan, pitkän aikavälin kannuste koostuu suorituspohjaisista osakepalkkiojärjestelmistä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit kunkin ansaintajakson alussa.

Suorituspohjaisen osakepalkkiojärjestelmän toteuma perustuu seuraaviin tekijöihin

- 1) osakkeiden enimmäismäärään, josta päätetään ansaintajakson alussa,
- 2) tavoitteiden toteutumiseen (0–100 %),
- 3) osakekurssin kehitykseen.

Lisäksi osinkokorjaus voi lisätä maksettavan palkkion arvoa.

Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, riippuu maksettavan palkkion suuruus päättymisen syystä. Suorituspohjaisen osakepalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään puolet järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes osakeomistus yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa ja pidettävä nämä osakkeet omistuksessaan koko toimikautensa ajan.

### Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2025

Elisa Oyj:n hallitus päätti 4.3.2021 konsernin avainhenkilöiden suorituspohjaisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2021–2023, 2022–2024 ja 2023–2025.

Ansaintajakso	2021–2023						2022–2024					2023–2025	
Palkkion maksuvuosi	2024					Palkkion maksuvuosi	2025					Palkkion maksuvuosi	2026
Osakkeet, kpl (maksimi)	32 000					Osakkeet, kpl (maksimi)	32 000					Osakkeet, kpl (maksimi)	38 430
Tavoitteet	Paino-arvo	Kynnysarvo	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)	Tavoitteet	Paino-arvo	Kynnysarvo	Maksimi 100 %	Toteuma	Tulos (% maksimista)	Tavoitteet	Painotus
<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>100 %</b>					<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>90 %</b>					<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>90 %</b>
Osakekohtainen tulos (EPS), euroa	60 %	5,73	6,71	6,9	100 %	Osakekohtainen tulos (EPS), euroa	60 %	6,21	7,1	7,06	86,7 %	Osakekohtainen tulos (EPS), euroa	60 %
Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto, EURm	20 %	N/A****	N/A****	N/A**** Alle kynnysarvon	0 %	Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto, EURm	10 %	N/A****	N/A****	N/A**** Alle kynnysarvon	0 %	Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto, EURm	10 %
						Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihdon orgaaninen kasvu, %	10 %	8 %	16 %	10,1 %	26,8 %	Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihdon orgaaninen kasvu, %	10 %
Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet ***	20 %	1 tavoite saavutettu	8 tavoitetta saavutettu	6 tavoitetta saavutettu	77,78 %	Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet ***	10 %	1 tavoite saavutettu	8 tavoitetta saavutettu	8 tavoitetta saavutettu	100 %	Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet ***	10 %
						<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>10 %</b>					<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>10 %</b>
						Henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite)	10 %	80	82	69	0 %	Henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite)	10 %
<b>Toteuma, %</b>	75,556 %					<b>Toteuma, %</b>	64,678 %						
<b>Osinkokorjaus (%) *</b>	14,690 %					<b>Osinkokorjaus (%) *</b>	15,43 %						
<b>Osakkeina suoritettu määrä (kpl)</b>	13 171					<b>Osakkeina suoritettu määrä (kpl) **</b>	8 195						
<b>Osakkeiden luovutuspäivämäärä</b>	31.1.2024					<b>Osakkeiden luovutuspäivämäärä</b>	5.2.2024						
<b>Luovutushinta euroa</b>	42,2582					<b>Luovutushinta euroa</b>	42,2977						
<b>Osakepalkkion kokonaisarvo euroa (sisältää osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)</b>	1 180 154					<b>Osakepalkkion kokonaisarvo euroa (sisältää osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)</b>	735 011						

\* Suoritetussa osakemäärässä on huomioitu ansaintakauden aikana maksetut osingot.  
 \*\*Määrä on suhteutettu työskentelyaikaan ansaintajaksolla.  
 \*\*\* Esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti. Kaupallisesti sensitiivistä tietoa, jonka julkistaminen voi olla yhtiölle haitallista.  
 \*\*\*\* Kaupallisesti sensitiivistä tietoa, jonka julkistaminen voi olla yhtiölle haitallista.

### Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2024-2028

Elisa Oyj:n hallitus päätti 31.1.2024 konsernin avainhenkilöiden suorituspohjaisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2024–2028. Suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2024–2026, 2025–2027 ja 2026–2028.

2024–2026	
<b>Palkkion maksuvuosi</b>	2027
<b>Osakkeet, kpl (maksimi)</b>	2 444
<b>Tavoitteet</b>	<b>Painotus</b>
<b>Taloudelliset tavoitteet</b>	<b>86,67 %</b>
Osakekohtainen tulos (EPS)	60 %
Kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen kasvu	20 %
Muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet	6,67 %
<b>Ei-taloudelliset tavoitteet</b>	<b>13,33 %</b>
Henkilöstötyytyväisyyden kehitys	10 %
ESG kehitys (CO <sub>2</sub> päästöjen vähentäminen)	3,33 %

### Tiedot kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteellisista osuuksista

Elisan palkitsemispolitiikan mukaisesti suoritukseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet mitoitetaan tavoitetasolla suuremmaksi kuin kiinteä palkka. Suorituspohjaisissa osakepalkkiojärjestelmissä mitoitus tapahtuu ansaintajakson alussa. Toteuma on riippuvainen ansaintakriteereiden toteutumisesta. Osakkeen arvon muuttuessa maksettavan palkkion arvo kasvaa tai pienenee. Muuttuvassa palkitsemisessä pitkän aikavälin kannustimen paino on vuositasolla suurempi kuin lyhyen aikavälin kannustimen.

### Lisäeläkemaksut

Veli-Matti Mattilan lisäeläketurva on hoidettu maksu-perusteisesti. Eläkejärjestelyyn sisältyy vapaakirjaoikeus. Tilikaudella 2020 hallitus sopi toimitusjohtajan kanssa, että hän jatkaa yhtiön toimitusjohtajana toistaiseksi. Aiemman toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti hän olisi jäänyt eläkkeelle täyttäessään 60 vuotta. Lakisääteisen eläkeiän nousu kompensoidaan hallituksen päätöksellä.

Veli-Matti Mattila jäi eläkkeelle toimitusjohtajan tehtävästä 29.2.2024.

Mattilan lisäeläkejärjestelyyn, ikävuodesta 62 lukien, maksettiin 30 648 euroa (176 207 vuonna 2023). Suoritus vastaa työssäoloaikaa tilikaudella 2024.

### Muut taloudelliset etuudet, kuten luontaisetuudet, allekirjoittamispalkkio, sitouttamiskorvaus tai erokorvaus

Luontaisedut sisältävät työsuhdeauton, matkapuhelimen, lankapuhelimen ja terveysvakuutuksen verotettavat arvot.