

20  
22

● **PALKITSEMIS-  
RAPORTTI**

vuosikatsaus vastuullisuus tilinpäätös hallinnointi

# sisältö

---

1. Johdanto .....	2
2. Hallituksen palkitseminen tilikaudelta 2022 .....	3
3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2022 .....	5
4. Palkitsemisraportin tarkistaminen .....	8



# Palkitsemisraportti 2022

## 1. Johdanto

Tämä on Elisa Oyj:n (Elisa) lainsäädännön ja hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti. Se kuvaa Elisan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista tilikaudella 2022. Elisan hallituksen Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on valmisteellut tämän palkitsemisraportin 2022, joka esitetään Elisan varsinaiselle yhtiökokoukselle 2023.

Hallitus esitteli vuoden 2021 palkitsemisraportin varsinaiselle yhtiökokoukselle 6.4.2022. Varsinainen yhtiökokous äänesti raportista ja päätti hyväksyä sen. Päätös oli neuvoo-antava.

Verrattuna vuoden 2021 palkitsemisraporttiin on tähän vuoden 2022 raporttiin lisätty seuraavat toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot:

- Aiempaa yksityiskohtaisempaa tietoa palkitsemiseen liittyvän vertailutiedon ja palkitsemiskonsulttien käytöstä
- Aiempaa yksityiskohtaisempaa tietoa toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteista ja rajoista
- Tarkempi selvitys toimitusjohtajan velvollisuudesta omistaa yhtiön osakkeita.

Elisan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Elisan palkitsemispolitiikkaan, joka hyväksyttiin varsinaisen yhtiökokouksen neuvoo-antavalla päätöksellä 2.4.2020. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on seurannut palkitsemispolitiikan toteuttamista. Palkitsemisen arvioinnissa on käytetty ulkoisia asiantuntijoita ja vertailutietoa luvuissa 2 ja 3 tarkemmin kuvatulla tavalla.

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2022 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään.

Tilikauden aikana hallitukseen valittiin kaksi uutta jäsentä ja yksi jäsen erosi. Toimitusjohtajana on jatkanut koko tilikauden ajan Veli-Matti Mattila. Elisalla ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista kyseisenä tilikautena.

## 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:

	2022	2021	2020	2019	2018
Hallituksen puheenjohtaja					
vuosipalkkio, euroa	130 000	126 000	123 000	120 000	108 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	750	700	700
Hallituksen varapuheenj. valiokuntien puheenjohtajat					
vuosipalkkio, euroa	85 000	84 000	82 000	80 000	72 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	750	700	700
Hallituksen jäsen					
vuosipalkkio, euroa	70 000	69 000	67 000	65 000	60 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	750	700	700
Hallituksen jäsenelle maksettu palkkio (palkkioiden keskiarvo), euroa	91 556	91 550	89 107	89 143	80 114
Toimitusjohtajan rahapalkka ja verotettavat luontoisedut, euroa	694 717	684 543	684 146	683 699	556 289
Toimitusjohtajan tulospalkkio, euroa	365 377	251 031	198 238	264 431	281 734
Toimitusjohtajan osakepalkkion kokonaisarvo, euroa	715 958	865 204	2 269 493	1 431 524	1 853 343
Palkat ja palkkiot tilinpäätöksen mukaisesti sekä vuoden aikana maksetut osakepalkkiot ja henkilöstörahaston voittopalkkioerä/HTV. Koko konsernin henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, euroa.	58 411	58 286	56 148	54 880	53 752
Palkat ja palkkiot tilinpäätöksen mukaisesti sekä vuoden aikana maksetut osakepalkkiot ja henkilöstörahaston voittopalkkioerä, yhteensä. Koko konsernin henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, euroa	322 605 898	314 160 449	286 130 772	267 868 616	258 706 093
Keskimääräiset palkankorotukset, %. Kaksi suurinta henkilöstöryhmää, Elisa Oyj, sis. työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja yrityskohtaiset erät sekä yhtiön päättämät korotukset.	2,0	2,6	1,9	2,4	2,8
Elisa-konsernin liikevaihto Meur	2 129,5,	1 997,9	1 894,6	1 843,5	1 831,6
Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS), euroa	2,34	2,19	2,05	1,93	1,95
Osakkeen hinta (vuoden päätöskurssi), euroa	49,46	54,12	44,87	49,25	36,08
Osingon määrä, euroa/osake	2,05	1,95	1,85	1,75	1,65

\* Hallituksen jäsenen kokouspalkkiona maksetaan kuitenkin 1600 euroa silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti jäsenen vakituisen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen.

## 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 3,6 prosenttia vuosina 2018–2022 ja vertailukelpoisen osakekohtaisen tuloksen kasvu 4,7 prosenttia. Elisan pitkän aikavälin taloudellinen kehitys ja omistaja-arvon kasvu ovat olleet myönteisiä: osakkeen kokonaistuotto on ollut noin 83 prosenttia vuodesta 2018 vuoteen 2022.

Johdon osakepohjainen palkitseminen on linjassa osakkeenomistajien intressien kanssa.

## 2. Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2022

Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunta julkisti 1. joulukuuta 2021 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 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 130 000 euroa
- varapuheenjohtajan ja valiokuntien puheenjohtajan vuosipalkkio 85 000 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 70 000 euroa
- kokouspalkkio 800 euroa hallituksen ja sen valiokuntien kokouksilta. Hallituksen jäsenen kokouspalkkiona maksetaan kuitenkin 1600 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 2022 vuosineljännestä koskevan osavuositarkastuksen julkistamisen jälkeisenä kolmantena kaupankäyntipäivänä 27.4.2022. Lisäksi hallituksen jäsenille on korvattu hallitustyöskentelystä aiheutuvat matka- ja muut kulut todellisten 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 6.4.2022 päättämät kiinteät vuosipalkkiot, kokouskohtaiset palkkiot vuodelta 2022, vuosipalkkiolla hallituksen jäsenille hankittujen osakkeiden lukumäärät sekä hallituksen osakeomistus 31.12.2022.

## Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2022

Nimi	Asema hallituksessa	Kiinteät palkkiot, euroa *	Hallituskokousten palkkiot, euroa **	Valiokuntakokousten palkkiot, euroa**	Palkkiot yhteensä, euroa	Kiinteillä palkkioilla hankitut Elisan osakkeet, kpl*	Hallituksen osakeomistukset 31.12.2022, kpl***
Anssi Vanjoki	Puheenjohtaja	130 000	8 000	-	138 000	932	5 483
Clarisse Berggårdh	Varapuheenjohtaja, Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	85 000	8 000	2 400	95 400	609	4 688
Maher Chebbo	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	70 000	13 600	4 000	87 600	502	1 087
Kim Ignatius	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 6.4.2022 alkaen	85 000	8 000	4 000	97 000	609	2 366
Katariina Kravi	Henkilöstö ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 6.4.2022 alkaen	70 000	6 400	1 600	78 000	502	502
Pia Käll	Tarkastusvaliokunnan jäsen 6.4.2022 alkaen	70 000	5 600	3 200	78 800	502	502
Topi Manner	Tarkastusvaliokunnan jäsen	70 000	6 400	3 200	79 600	502	1 568
Eva-Lotta Sjöstedt	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	70 000	11 200	4 000	85 200	502	1 568
Seija Turunen	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 6.4.2022 saakka	-	1 600	800	2 400	-	-
Antti Vasara	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 6.4.2022 saakka, Tarkastusvaliokunnan jäsen 6.4.2022 alkaen	70 000	8 000	4 000	82 000	502	3 613
<b>Yhteensä</b>		<b>720 000</b>	<b>76 800</b>	<b>27 200</b>	<b>824 000</b>	<b>5 162</b>	<b>21 377</b>

\* Yhtiökokouksessa 6.4.2022 valituille hallituksen jäsenille on 27.4.2022 hankittu kiinteillä palkkioilla Elisan osakkeita perustuen yhtiökokouksen päätökseen 6.4.2022.

\*\* Perustuen kokousmääriin. Kokouspalkkio on ollut 6.4.2022 saakka 800 euroa/kokous tai Suomen ulkopuolella pysyvästi asuvan hallituksen jäsenen osalta 1 600 euroa/kokous silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti jäsenen vakituisen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen perustuen vuoden 2021 yhtiökokouksen päätökseen. 6.4.2022 lähtien kokouspalkkio on ollut 800 euroa/kokous tai 1 600 euroa silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti jäsenen vakituisen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen perustuen vuoden 2022 yhtiökokouksen päätökseen.

\*\*\* Osakeomistukset 31.12.2022 (ml. määräysvalta yhteisöt). Ajantasainen tieto osakeomistuksista on saatavilla Elisan internetsivuilla sekä johdon liiketoimet pörssitiedotteista.

### 3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2022

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) arvioi vuonna 2022 kaksi ulkopuolista palkitsemiskonsulttia, palkitsemista arviointiin

- suhteessa suuriin suomalaisiin listayhtiöihin, joilla on vastaava markkina-arvo ja henkilöstömäärä
- kansainvälisesti suhteessa eurooppalaisiin tietoliikennealan verrokkiyhtiöihin.

Arviointi kohdistui palkitsemisen tavoite- ja ansaintatasoihin sekä kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen väliseen suhteeseen.

#### 3.1 Kiinteä vuosipalkka

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalle maksettiin kokonaispalkkaa, joka sisältää kiinteän rahapalkan ja verotettavat luontoisedut (puhelin, auto, sairaskuluvakuutus). Kiinteä rahapalkka oli 641 640 euroa vuodessa (639 180 euroa vuonna 2021). Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin lomaraha 33 000 euroa (22 000 vuonna 2021). Verotettavat luontoisedut olivat 20 077 euroa vuodessa (23 363 euroa vuonna 2021). Lomat ja muut vastaavat ehdot on käsitelty yhtiön normaalin politiikan mukaisesti.

### 3.2 Muuttuvat palkitsemisen osat: lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Tilikaudelta 2022 toimitusjohtajalle maksetaan tulospalkkiota, joka perustuu yhtiön hallituksen asettamiin, palkitsemispolitiikan mukaisiin ansaintakriteereihin: osakekohtaiseen tulokseen, liikevaihdon kehitykseen ja henkilöstö- sekä asiakastytyväisyyden kehitykseen. Tulospalkkiojärjestelmän tavoitekausi on puoli vuotta ja palkkio maksetaan puolivuositain.

Maaliskuussa 2022 toimitusjohtajalle maksettiin myös tilikauden 2021 toisen vuosipuoliskon tulospalkkio.

#### Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäisrajat, tavoitteet, maksetut palkkiot ja maksuajankohdat

	2H 2021	1H 2022	2H 2022
Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansiosta	90 %	90 %	90 %
Tavoitteet ja painoarvot	50 % osakekohtainen tulos 20 % liikevaihdon kehitys 10 % Henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite) 20 % asiakastytyväisyyden kehitys	50 % osakekohtainen tulos 20 % liikevaihdon kehitys 10 % Henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite) 20 % asiakastytyväisyyden kehitys	50 % osakekohtainen tulos 20 % liikevaihdon kehitys 10 % Henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite) 20 % asiakastytyväisyyden kehitys
Toteuma	49,386 %	73,636 %	61,333 %
Tulospalkkio, euroa	146 677	218 700	182 160
Maksuajankohta	Maaliskuu 2022	Syyskuu 2022	Maaliskuu 2023

### 3.3 Muuttuvat palkitsemisen osat: pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannuste koostuu osakepalkkiojärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvonnostamiseksi 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.

Osakepalkkiojärjestelmän toteuma perustuu seuraaviin tekijöihin:

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

Lisäksi osinkorjaus 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 toimosuhde päättyy ennen palkkion maksamista, riippuu maksettavan palkkion suuruus päättymisen syystä.

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.

### Osakepalkkiojärjestelmä 2018–2022

Elisa Oyj:n hallitus päätti 14.12.2017 konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022.

Osakepalkkiojärjestelmä	2018-2022	
Ansaintajakso	2019-2021	2020-2022
Palkkion maksuvuosi	2022	2023
Osakkeet, kpl (maksimi)	39 000	32 000
Tavoitteet	60 % osakekohtainen tulos (EPS) 20 % digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto 20 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)	60 % osakekohtainen tulos (EPS) 20 % digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto 20 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)
Toteuma (%)	31,465%	70,933%
Osinkorjaus (%) *	10,250%	11,830%
Osakkeina suoritettu määrä (kpl)	6 426	12 057
Osakkeiden luovutuspäivämäärä	1.2.2022	1.2.2023
Luovutushinta	EUR 52,52	EUR 52,85
Osakepalkkion kokonaisarvo (sisältää osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)	EUR 715 958	EUR 1 351 750

\* Suoritetussa osakemäärässä on huomioitu ansaintakauden aikana maksetut osingot.

## Osakepalkkiojärjestelmä 2021–2025

Elisa Oyj:n hallitus päätti 4.3.2021 konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2021–2023, 2022–2024 ja 2023–2025

### Tilikauden 2022 aikana käynnissä olevan osakepalkkiojärjestelmän 2021-2025 ansaintajaksokohtaiset osakepalkkion enimmäismäärät

Osakepalkkiojärjestelmä		2021–2025		
Ansaintajakso	2021-2023	2022-2024	2023-2025	
Palkkion maksuvuosi	2024	2025	2026	
Osakkeet, kpl (maksimi)	32 000	32 000	38 430	
Tavoitteet	60 % osakekohtainen tulos (EPS) 20 % digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto 20 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)	60 % osakekohtainen tulos (EPS) 20 % digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto 10 % henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite) 10 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)	60 % osakekohtainen tulos (EPS) 20 % digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto 10 % henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite) 10 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)	



### 3.4 Tiedot kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteellisista osuuksista

Elisan palkitsemispolitiikan mukaisesti suoritukseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet mitoitetaan tavoitetasolla suuremmaksi kuin kiinteä palkka. Osakepohjaisissa palkkiojärjestelmissä 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.

### Kaikki tilikausilla 2021 ja 2022 toimitusjohtajalle maksetut palkat ja taloudelliset etuudet ja niiden suhteelliset osuudet

Tilikausi	Rahapalkka, euroa	Verotettavat luontoisedut, euroa	Tulospalkkiot, euroa	Osakepalkkion kokonaisarvo, euroa	Lisäeläke, euroa	Yhteensä, euroa	Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus, kpl
2022	674 640	20 077	365 377	715 958*	217 452	1 993 504	6 426
	34 %	1 %	18 %	36 %	11 %	100 %	
2021	661 180	23 363	251 031	865 204**	207 011***	2 007 789	8 258
	33 %	1 %	13 %	43 %	10%	100 %	

\*Luovutuspäivämäärän 1.2.2022 osakekurssin mukaan

\*\*Luovutuspäivämäärän 2.2.2021 osakekurssin mukaan

\*\*\*Luku ollut virheellinen aiemmissa raporteissa, korjattu tähän raporttiin

### 3.5 Lisäeläkemaksut

Toimitusjohtajan lisäeläketurva on hoidettu maksu- ja tulo- ja eläkejärjestelyihin sisältyvä 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.

Vastuuta toimitusjohtajan eläkkeeseen kartutettiin 43 045 euron (40 563 vuonna 2021) varauksella taseeseen. Toimitusjohtajan osalta lisäeläkevakuutukseen maksettiin 174 407 euroa (166 488 vuonna 2021). Lisäeläkevakuutus on käytettävissä aikaisintaan 62 vuoden iästä alkaen.

### 3.6 Muut taloudelliset etuudet, kuten luontaisetuet, allekirjoittamispalkkio, sitouttamiskorvaus tai erokorvaus

Toimitusjohtajan toimitusjohtajan irtisanomisaika on Elisan puolelta kuusi kuukautta ja toimitusjohtajan puolelta kolme kuukautta. Jos toimitusjohtajan irtisanomisaika päättyy Elisasta johtuvasta syystä, toimitusjohtajalla on oikeus saada 24 kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erokorvaus, josta vähennetään sopimuksen irtisanomisaajan palkka.

Luontoisedut sisältävät työsuhteauton, matkapuhelimen, lankapuhelimen ja terveystakuutuksen verotettavat arvot.

### 4. Palkitsemisraportin tarkistaminen

Elisan tilintarkastajana toiminut tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab on tarkistanut, että lainsäädännössä edellytetyt tiedot on annettu palkkioraportissa.