



# 2023 Palkitsemis- raportti

## Sisältö

1. Johdanto.....	3
2. Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2023 .....	4
3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2023 .....	6
4. Palkitsemisraportin tarkistaminen .....	12

# 1. Johdanto

Tämä on Elisa Oyj:n (Elisa) lainsäädännön ja hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti. Se kuvaa Elisan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista tilikaudella 2023. Elisan hallituksen Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän palkitsemisraportin 2023, joka esitetään Elisan varsinaiselle yhtiökokoukselle 2024.

Hallitus esitteli vuoden 2022 palkitsemisraportin varsinaiselle yhtiökokoukselle 5.4.2023. Varsinainen yhtiökokous hyväksyi raportin. Varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirja, sisältäen äänestystulokset, on saatavilla Elisan internetsivuilla. Vuoden 2023 Palkitsemisraporttia laadittaessa kerättiin ja analysoitiin osakkeenomistajilta saatua palautetta ja heidän esittämistään aiheista keskusteltiin, jotta niitä ymmärrettäisiin paremmin.

Jotkut osakkeenomistajat odottivat, että raportti sisältäisi yksityiskohtaisempaa tietoa, esimerkiksi LTI- ja STI-mittareiden kynnykset, tavoite- ja enimmäistasoista. Elisa on päättänyt valita palkitsemiskriteereitä, jotka ovat operatiiviseen liiketoimintaan liittyviä tavoitteita, ja voivat paljastaa siten yksityiskohtaista tietoa Elisan kilpailustrategioista. Kriteerit sisältävät kaupallisesti sensitiivistä tietoa, jonka julkistaminen voi olla yhtiölle haitallista. Sensitiivistä tietoa ovat myös taloudelliset mittarit, joita Elisa ei muuten julkista, eikä palkitsemisraportti ole keino julkistaa taloudellista tietoa. Näin ollen kaikkia tietoja ei voida julkaista. Elisa on kuitenkin tässä raportissa luokitellut taloudelliset ja ei-taloudelliset tavoitteet erikseen.

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

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2023 aikana, lukuunottamatta uuden toimitusjohtajan palkitsemista (ks. 3.7) eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään.

Toimitusjohtajana on jatkanut koko tilikauden ajan Veli-Matti Mattila. Elisalla ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista kyseisenä tilikautena. Veli-Matti Mattila on ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle viimeistään 1.3.2024.

Elisan hallitus nimitti Topi Mannerin uudeksi toimitusjohtajaksi 18.8.2023. Samanaikaisesti Topi Manner erosi Elisan hallituksen jäsenyydestä. Manner aloittaa Elisan toimitusjohtajana viimeistään 1.3.2024. Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoa uuden toimitusjohtajan palkitsemisesta (ks. luku 3).

Lisäksi myös toinen Elisan hallituksen jäsen erosi tilikauden aikana.

## 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:

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Hallituksen puheenjohtaja</b>					
vuosipalkkio, euroa	140 000	130 000	126 000	123 000	120 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	800*	750	700
<b>Hallituksen varapuheenjohtaja, valiokuntien puheenjohtajat</b>					
vuosipalkkio, euroa	86 000	85 000	84 000	82 000	80 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	800*	750	700
<b>Hallituksen jäsen</b>					
vuosipalkkio, euroa	71 000	70 000	69 000	67 000	65 000
kokouspalkkio, euroa	800*	800*	800*	750	700
<b>Hallituksen jäsenelle maksettu palkkio (palkkioiden keskiarvo), euroa</b>	96 975	91 556	91 550	89 107	89 143
<b>Toimitusjohtajan rahapalkka ja verotettavat luontoisedut, euroa</b>	688 943	694 717	684 543	684 146	683 699
<b>Toimitusjohtajan tulospalkkio, euroa</b>	294 218	365 377	251 031	198 238	264 431
<b>Toimitusjohtajan osakepalkkion kokonaisarvo, euroa</b>	1 351 749	715 958	865 204	2 269 493	1 431 524
<b>Palkat ja palkkiot tilinpäätöksen mukaisesti sekä vuoden aikana maksetut osakepalkkiot ja henkilöstörahaston voittopalkkioerä/henkilötyövuosi (HTV). Koko konsernin henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, euroa.</b>	60 249	58 411	58 286	56 148	54 880
<b>Palkat ja palkkiot tilinpäätöksen mukaisesti sekä vuoden aikana maksetut osakepalkkiot ja henkilöstörahaston voittopalkkioerä, yhteensä. Koko konsernin henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, euroa.</b>	344 684 682	322 605 898	314 160 449	286 130 772	267 868 616
<b>Keskimääräiset palkankorotukset, %</b>					
<b>Kaksi suurinta henkilöstöryhmää, Elisa Oyj, sis. työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja yrityskohtaiset erät sekä yhtiön päättämät korotukset.</b>	4,0	2,0	2,6	1,9	2,4
<b>Elisa-konsernin liikevaihto Meur</b>	2 180,5	2 129,5	1 997,9	1 894,6	1 843,5
<b>Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS), euroa</b>	2,37	2,34	2,19	2,05	1,93
<b>Osakkeen hinta (vuoden päätöskurssi), euroa</b>	41,87	49,46	54,12	44,87	49,25
<b>Osingon määrä, euroa/osake</b>	2,15	2,05	1,95	1,85	1,75

\* Hallituksen jäsenen kokouspalkkiona maksetaan kuitenkin 1 600 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 4,3 prosenttia vuosina 2019–2023 ja vertailukelpoisen osakekohtaisen tuloksen kasvu 5,2 prosenttia. Elisan pitkän aikavälin taloudellinen kehitys ja omistaja-arvon kasvu ovat olleet myönteisiä: osakkeen kokonaistuotto on ollut noin 46 prosenttia vuodesta 2019 vuoteen 2023. Johdon osakepohjainen palkitseminen on linjassa osakkeenomistajien intressien kanssa.

## 2. Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2023

Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunta julkisti 18. tammikuuta 2023 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 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin Elisan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 140 000 euroa
- varapuheenjohtajan ja valiokuntien puheenjohtajan vuosipalkkio 86 000 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 71 000 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 2023 vuosineljännestä koskevan osavuositarkastuksen julkistamisen jälkeisenä kolmantena kaupankäyntipäivänä 25.4.2023. 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 5.4.2023 päättämät kiinteät vuosipalkkiot, kokouskohtaiset palkkiot vuodelta 2023, vuosipalkkiolla hallituksen jäsenille hankittujen osakkeiden lukumäärät sekä hallituksen osakeomistus 31.12.2023.

## Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2023

Nimi	Asema hallituksessa	Kiinteät palkkiot, euroa *	Hallituskokousten palkkiot, euroa **	Valiokunta-kokousten palkkiot, euroa**	Palkkiot yhteensä, euroa	Kiinteillä palkkioilla hankitut Elisan osakkeet, kpl*	Hallituksen osakeomistukset 31.12.2023, kpl***
Anssi Vanjoki	Puheenjohtaja	140 000	8 000	-	148 000	1 009	6 492
Clarisse Berggårdh	Varapuheenjohtaja, Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja 5.4.2023 saakka	-	1 600	800	2 400	-	-
Maher Chebbo	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	71 000	16 000	6 400	93 400	511	1 598
Kim Ignatius	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	86 000	8 000	4 000	98 000	619	2 985
Katariina Kravi	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja 5.4.2023 alkaen	86 000	8 000	3 200	97 200	619	1 121
Pia Käll	Tarkastusvaliokunnan jäsen	71 000	8 000	4 000	83 000	511	1 013
Topi Manner	Tarkastusvaliokunnan jäsen 18.8.2023 saakka	71 000	4 800	2 400	78 200	511	-
Eva-Lotta Sjöstedt	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	71 000	16 000	6 400	93 400	511	1 679
Antti Vasara	Tarkastusvaliokunnan jäsen	71 000	7 200	4 000	82 200	511	4 124
<b>Yhteensä</b>		<b>667 000</b>	<b>77 600</b>	<b>31 200</b>	<b>775 800</b>	<b>4 802</b>	<b>19 012</b>

\*Yhtiökokouksessa 5.4.2023 valituille hallituksen jäsenille on 25.4.2023 hankittu kiinteillä palkkioilla Elisan osakkeita perustuen yhtiökokouksen päätökseen 5.4.2023.

\*\* 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 2022 ja 2023 yhtiökokouksien päätöksiin.

\*\*\* Osakeomistukset 31.12.2023 (ml. määräysvaltayhteisöt). Ajantasainen tieto osakeomistuksista on saatavilla Elisan internetsivuilla sekä johdon liiketoimet pörsstiedotteista.

### 3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2023

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä vuosipalkasta, lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ja luontais-etuuksista. Elisan palkitsemispolitiikan mukaisesti suoritukseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet mitoitetaan tavoitetasolla suuremmaksi kuin kiinteä palkka.

Elisan johtoryhmän palkitsemista (mukaan lukien toimitusjohtaja) arvioi vuonna 2023 kaksi ulkopuolista palkitsemiskonsulttia. Palkitsemista arviointiin suhteessa suuriin suomalaisiin pörssiyrityksiin, joilla on vastaava markkina-arvo ja henkilöstömäärä ja kansainvälisesti suhteessa eurooppalaisiin tietoliikennealan verrokki-yrityksiin. Arviointi kohdistui palkitsemisen tavoite- ja ansaintatasoihin sekä kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen väliseen suhteeseen.

#### 3.1 Kiinteä vuosipalkka

Tilikaudella 2023 toimitusjohtajalle maksettiin kokonaispalkkaa, joka sisältää kiinteän rahapalkan ja verotettavat luontoisedut (puhelin, auto, sairaskuluvakuutus). Kiinteä rahapalkka oli 641 640 euroa vuodessa (641 640 euroa vuonna 2022). Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin lomaraha 26 400 euroa (33 000 vuonna 2022). Verotettavat luontoisedut olivat 20 903 euroa vuodessa (20 077 euroa vuonna 2022). Lomat ja muut vastaavat ehdot on käsitelty yhtiön normaalin politiikan mukaisesti.

#### 3.2 Muuttuvat palkitsemisen osat: lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Tilikaudelta 2023 toimitusjohtajalle maksetaan tulospalkkiota, joka perustuu yhtiön hallituksen asettamiin, palkitsemispolitiikan mukaisiin ansaintakriteereihin: osakekohtaiseen tulokseen, liikevaihdon kehitykseen ja henkilöstö- sekä asiakastyytyväisyyden kehitykseen. Tulospalkkiojärjestelmän tavoitekausi on puoli vuotta ja palkkio maksetaan puolivuositain. Maaliskuussa 2024 toimitusjohtajalle maksetaan myös tilikauden 2023 toisen vuosipuoliskon tulospalkkio.

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

	2H 2022	1H 2023	2H 2023
Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansiosta	90 %	90 %	90 %
Tavoitteet ja painoarvot	Taloudelliset tavoitteet 70 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % osakekohtainen tulos</li> <li>• 20 % palveluiden liikevaihdon kehitys</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 30 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite)</li> <li>• 20 % asiakastyytyväisyyden kehitys</li> </ul>	Taloudelliset tavoitteet 70 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % osakekohtainen tulos</li> <li>• 20 % palveluiden liikevaihdon kehitys</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 30 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite)</li> <li>• 20 % asiakastyytyväisyyden kehitys</li> </ul>	Taloudelliset tavoitteet 70 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % osakekohtainen tulos</li> <li>• 20 % palveluiden liikevaihdon kehitys</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 30 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyyden kehitys (ESG-tavoite)</li> <li>• 20 % asiakastyytyväisyyden kehitys</li> </ul>
Toteuma, %	61,333 %	37,730 %	38,790%
Tulospalkkio, euroa	182 160	112 058	115 206
Maksuajankohta	Maaliskuu 2023	Syyskuu 2023	Maaliskuu 2024

### 3.3 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 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 2018–2022

Elisa Oyj:n hallitus päätti 14.12.2017 konsernin avainhenkilöiden suorituspohjaisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä oli kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022.

#### Osakepalkkiojärjestelmä 2018–2022

Ansaintajakso	2020–2022
Palkkion maksuvuosi	2023
Osakkeet, kpl (maksimi)	32 000
Tavoitteet	Taloudelliset tavoitteet 100 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos (EPS)</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 20 % muut liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet*</li> </ul>
Toteuma (%)	70,933 %
Osinkokorjaus (%) **	11,830 %
Osakkeina suoritettu määrä	12 057
Osakkeiden luovutuspäivämäärä	1.2.2023
Luovutushinta euroa	52,85
Osakepalkkion kokonaisarvo euroa (sis. osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)	1 351 750

\*Päätetään vuosittain esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti

\*\* Suoritetussa osakemäärässä on huomioitu ansaintakauden aikana maksetut osingot.

## 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.

### Suorituspohjainen 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	Taloudelliset tavoitteet 100 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos (EPS)</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 20 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)</li> </ul>	Taloudelliset tavoitteet 90 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos (EPS)</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 10 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 10 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite)</li> </ul>	Taloudelliset tavoitteet 90 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos (EPS)</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 10 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 10 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys (ESG-tavoite)</li> </ul>
Toteuma (%)	75,556 %		
Osinkokorjaus (%) *	14,690 %		
Osakkeina suoritettu määrä (kpl)	13 171		
Osakkeiden luovutuspäivämäärä	31.1.2024		
Luovutushinta euroa	42 2582		
Osakepalkkion kokonaisarvo euroa (sisältää osakkeet, rahaosuuden ja varainsiirtoveron)	1 180 154		

\* Suoritetussa osakemäärässä on huomioitu ansaintakauden aikana maksetut osingot.

## Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2028

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

### Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2028

Ansaintajakso	2024–2026
Palkkion maksuvuosi	2027
Osakkeet, kpl (maksimi)	2 444
Tavoitteet	Taloudelliset tavoitteet 86,67 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 6,67 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 13,33 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys</li> <li>• 3,33 % ESG-tavoitteet (ilmasto)</li> </ul>



### 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. Suorituspohjaisissa osakepalkkiojärjestelmissä mitoitus tapahtuu 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.

### 3.5 Lisäeläkemaksut

Toimitusjohtajan lisäeläketurva on hoidettu maksu-  
rusteisesti. 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.

Vastuuta toimitusjohtajan eläkkeeseen ikävuosille 60 ja 61 kartutettiin 42 867 euron (43 045 vuonna 2022) varauksella taseeseen. Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyyn, ikävuodesta 62 lukien, maksettiin 176 207 euroa (174 407 vuonna 2022).

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

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

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

### Kaikki tilikausilla 2023 ja 2022 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
2023	668 040	20 903	294 218	1 351 750*	219 074	2 553 985	12 057
	26 %	1 %	12 %	53 %	8 %	100 %	
2022	674 640	20 077	365 377	715 958 **	217 452	1 993 504	6 426
	34 %	1 %	18 %	36 %	11 %	100 %	

\*Luovutuspäivämäärän 1.2.2023 osakekurssin mukaan

\*\*Luovutuspäivämäärän 1.2.2022 osakekurssin mukaan

### 3.7 Uuden toimitusjohtajan palkitseminen

Uusi toimitusjohtaja aloittaa tehtävässään viimeistään 1.3.2024. Toimitusjohtajan 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 nykyisessä palkitsemispolitiikassa 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. Kokonaispalkka käsittää myös mahdolliset Elisan tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden hallintoelimien jäsenille maksettavat korvaukset.

### Muuttuvat palkitsemisen osat: lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Lyhyen aikavälin palkitseminen toteutetaan tulospalkkiona, joka perustuu yhtiön hallituksen asettamiin, palkitsemispolitiikan mukaisiin ansaintakriteereihin. Palkkion ansaintakausi on 6 kk ja palkkion maksimi on 100 % kausiansiosta. Lyhyen aikavälin kannustinta maksetaan 1.3.2024 lähtien.

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

	1H 2024
Enimmäisraja vuosipuoliskon kausiansiosta	100 %
Tavoitteet ja painoarvot	Taloudelliset tavoitteet 70 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % osakekohtainen tulos</li> <li>• 20 % palveluiden liikevaihdon kehitys</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 30 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys</li> <li>• 10 % asiakastytyväisyyden kehitys</li> <li>• 10 % ESG-tavoitteet (ilmasto)</li> </ul>
Maksuajankohta	Syyskuu 2024

### Muuttuvat palkitsemisen osat: pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen koostuu suorituspohjaisista osakepalkkiojärjestelmistä.

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

#### Suorituspohjainen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2028

Ansaintajakso	2024–2026
Palkkion maksuvuosi	2027
Osakkeet, kpl (maksimi)	44 000
Tavoitteet	Taloudelliset tavoitteet 86,67 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 6,67 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 13,33 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys</li> <li>• 3,33 % ESG-tavoitteet (ilmasto)</li> </ul>

#### Muut taloudelliset etuudet

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

### Korvaus edelliseen työhön liittyvien palkkioiden menetyksestä

Korvaus edelliseen työhön liittyvien palkkioiden menetyksestä koostuu seuraavista osista

- Osuuksista suorituspohjaisessa osakepalkkiojärjestelmässä, kuvattu alla
- Osuuksista sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä, kuvattu alla
- 200 000 euron käteispalkkiosta, joka maksetaan maaliskuussa 2024

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

### 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	2026
Osakkeet, kpl (maksimi)	3 586	3 586
Tavoitteet	Taloudelliset tavoitteet 90 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos (EPS)</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 10 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 10 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys (ESG tavoite)</li> </ul>	Taloudelliset tavoitteet 90 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % osakekohtainen tulos (EPS)</li> <li>• 20 % kansainvälisten digitaalisten liiketoimintojen liikevaihto</li> <li>• 10 % muut vuosittain päätettävät liiketoiminnan kasvuun liittyvät keskeiset tavoitteet (esim. tiettyjen palveluiden aktiiviset käyttäjämäärät tai palveluiden myynti)</li> </ul> Ei-taloudelliset tavoitteet 10 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % henkilöstötyytyväisyys (ESG tavoite)</li> </ul>

### 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 toimisuhteen, toimitusjohtajalle maksetaan erillisellä päätöksellä sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän palkkiot kokonaisuudessaan.

Ansaintakausi	1.1.–31.12.2024	1.1.2024–31.12.2025
Palkkion maksuvuosi	2025	2026
Osakkeet, kpl	4 782	7 172

## 4. Palkitsemisraportin tarkistaminen

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