



**Palkitsemis-
raportti 2022**

Sisällys

Puheenjohtajan kirje	3
Yhteenvedo yhtiön taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehityksestä	4
Hallituksen palkitseminen	5
Toimitusjohtajan palkitseminen	6
1. Yhteenvedo palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista.....	6
2. Lyhyen aikavälin kannustimet vuonna 2022.....	6
3. Pitkän aikavälin kannustimet vuonna 2022	7

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan Citycon Oyj:n (Citycon tai yhtiö) palkitsemispolitiikan toteuttamista vuonna 2022 ja selostetaan hallitukselle ja toimitusjohtajalle tilikaudella 2022 maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Cityconin toimielinten palkitseminen perustuu yhtiön palkitsemispolitiikkaan, joka hyväksyttiin ylimääräisen yhtiökokouksen neuvotantavalla päätöksellä 2.8.2021.

Palkitsemisraportti on laadittu osakeyhtiölain ja arvopaperimarkkinalain vaatimusten sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin 2020 suositusten mukaisesti. Palkitsemisraportti on yhtiön nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleva ja esitetään yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle maaliskuussa 2023.

Yhtiön palkitsemisraportti julkaistaan vuosittain yhdessä Cityconin tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja hallinto- ja ohjausjärjestelmäselvityksen kanssa, ja se on saatavilla Cityconin verkkosivuilla 10 vuoden ajan sen julkaisusta.

→ **Lue lisää**

Hallinnointikoodi 2020 on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivuilla osoitteessa cgfinland.fi.



Palkitsemisraportti 2022

Puheenjohtajan kirje

Arvoisat osakkeenomistajat,

Cityconin liiketoiminta jatkui vuonna 2022 vahvana haastavasta makroekonomisesta ympäristöstä huolimatta. Aivan kuten Citycon menestyi koronaviruspandemian aikana, Cityconin liiketoimintamallin vakaus todistaa edelleen toimivuutensa nykyisessäkin epävarmuuksia sisältävässä liiketoimintaympäristössä. Myönteinen kehitys heijastaa Pohjoismaiden suurimmissa ja nopeimmin kasvavissa kaupungeissa sijaitsevien välttämättömyshyödykkeisiin keskittyvien kaupunkikeskustemme laatua – päivittäistavaroita ja muita tarpeellisia palveluita tarjoavien vuokralaisten korkeaa osuutta, hyviä yhteyksiä julkiseen liikenteeseen sekä keskeistä sijaintia. Vuoden 2022 vahva operatiivinen tulos heijastaa monikäyttöisyyteen ja kaupunkikeskuksiin perustuvan strategiamme onnistumisen lisäksi Cityconin johdon omistautumista ja hyvää johtamistyötä. Haluakin kiittää Cityconin johtoa ja kaikkia Cityconin työntekijöitä heidän työstään ja sitoutumisestaan vuonna 2022.

Suoritusperusteisen palkitsemisperiaatteen mukaisesti on tärkeää palkita hyvästä suorituksesta, ja yhtiön näkemyksen mukaan suoritusperusteinen palkitseminen motivoi pyrkimään entistä parempaan tulokseen. Cityconin palkitsemisen periaatteet rakentuvat palkitsemispolitiikan mukaisesti yhtiön liiketoimintastrategian edistämiseksi, pitkän aikavälin kestävän taloudellisen menestyksen

luomiselle ja omistaja-arvon kasvattamiselle. Cityconin palkitsemisrakenteen ja kannustinjärjestelmien tavoitteena on tarjota strategiaan perustuva, kilpailukykyinen palkitsemisen taso, houkutelua, sitouttaa ja motivoida ammattitaitoista ja kyvykästä johtoa Cityconiin sekä edistää yhtiön menestystä.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta on pitkän aikavälin suoritusperusteista palkitsemista. Vuonna 2022 toimitusjohtajan kokonaispalkkio oli 1 935 885 euroa, josta 64 % koostui palkitsemisen muuttuvista osista. Muuttuvan palkitsemisen määrä korreloi yhtiön vuoden 2022 operatiivisen tuloksen kanssa. Lisäksi hallitus uskoo, että palkitsemisen tulee olla linjassa osakkeenomistajien intressien kanssa, minkä seurauksena vuonna 2023 entistä suurempi osa toimitusjohtajan palkkiosta tulee koostumaan muuttuvista palkanosista, jotka on sidottu Cityconin osakekurssin kehitykseen. Vuoden 2022 palkitsemisessa ei poikettu palkitsemispolitiikasta eikä palkkioiden takaisinperintäehtoja sovellettu.

Tarkoituksenamme on jatkossakin käyttää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä suoritusperusteisen palkitsemiskulttuurin mukaisesti ja yrityksen pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen varmistamiseksi.

”Cityconissa uskomme, että kannattavuus ja kestävyys kulkevat käsi kädessä; ne antavat meille mahdollisuuden vaikuttaa asiakkaidemme ja paikallisten yhteisöjen elämään myönteisesti.”

Cityconissa uskomme, että kannattavuus ja kestävyys kulkevat käsi kädessä; ne antavat meille mahdollisuuden vaikuttaa asiakkaidemme ja paikallisten yhteisöjen elämään myönteisesti. Tämän takia toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisperusteet linkittyvät myös vuonna 2023 Cityconin kestävän kehityksen keskeisiin tavoitteisiin.



Chaim Katzman

Hallituksen puheenjohtaja
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



Yhteenvedo yhtiön taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehityksestä

Cityconin monikäyttöisyyteen perustuva strategia, joka yhdistää vähittäiskaupan, kunnalliset palvelut sekä asuin- ja toimistotilat, on osoittanut vahvuutensa. Kunnallisiin ja päivittäistavarakaupan ankkurivuokralaisiin nojautuva myymälä- ja palveluvalikoima on lisännyt yhtiön muutosten sietokykyä viimeisten viiden vuoden aikana. Cityconin nettovuokratuottojen, operatiivisen tuloksen (EPRA Earnings) ja operatiivisen liikevoiton kehitys on ollut vakaata ottaen huomioon koronaviruspandemian vaikutukset, makroekonomian epävarmuudet sekä toteutetut yli 700 miljoonana euron divestoinnit viimeisen viiden vuoden aikana.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä ja muuttuvista osista. Kiinteä osa käsittää vuosittaisen peruspalkan, luontoisedut ja lomarahat. Yhtiö ei ole maksanut lisäeläkemaksuja.

Suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen mukaisesti toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta merkittävämpi osuus on sidottu muuttuviin ja suoritusperusteisiin kannustimiin kuin henkilöstöllä keskimäärin. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on kannustaa hallituksen asettamien vuotuisten tavoitteiden saavuttamiseen. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät palkitsevat kestävästä pitkäaikaisesta omistaja-arvon luomisesta ja vahvistavat sitoutumista yhtiöön.

Hallituksen vuosi- ja kokouspalkkiot ovat pysyneet muuttumattomina vuosina 2018–2022.

Yhteenvedo Cityconin palkitsemisen ja taloudellisen tuloksen kehityksestä

Keskimääräinen palkitseminen (EUR)	2018	2019	2020	2021	2022
Hallitus					
Hallituksen puheenjohtaja	165 000	165 000	165 000	165 000	165 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	83 200	87 800	88 000	90 400	83 400
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	54 121	53 726	53 726	56 930	60 080
Toimitusjohtaja					
Kiinteät palkanosat	643 044	691 852	702 380	698 183	688 457
Muuttuvat palkanosat	456 452	882 155	953 995	851 106	1 247 398
Kokonaispalkkio ¹	1 099 497	1 574 007	1 656 375	1 549 289	1 935 855
Työntekijät					
Cityconin työntekijän palkka keskimäärin ²	73 777	70 236	73 403	82 802	76 502
Yhtiön taloudellinen kehitys					
Nettovuokratuotot	214,9	217,4	205,4	202,3	203,6
Operatiivinen tulos (EPRA Earnings)	143,5	145,6	136,6	124,4	122,6
Operatiivinen liikeulos (Direct Operating profit)	187,6	193,5	180,4	176,1	175,2

¹ Toimitusjohtajan kokonaispalkkio ei sisällä johdon vaihdoksesta vuonna 2019 aiheutuneita kertaluonteisia kuluja, jotka sisälsivät entiselle toimitusjohtajalle maksetun erokorvauksen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ns. good leaver palkkiot sekä uudelle toimitusjohtajalle maksetun allekirjoitusbonuksen. Tarkempia lisätietoja maksuista on saatavilla yhtiön vuoden 2019 palkitsemisraportista.

² Cityconin keskimääräinen työntekijän palkka perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana.

Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajat päättivät vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa seuraavista hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenille maksettavista palkkioista:

- hallituksen puheenjohtaja: vuosipalkkio 160 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja: vuosipalkkio 70 000 euroa
- muut hallituksen jäsenet: vuosipalkkio 50 000 euroa
- hallituksen valiokuntien puheenjohtajat: lisäpalkkio 5 000 euroa

Hallituksen valiokuntien kokousten puheenjohtajille maksettiin kokouspalkkiona 800 euroa ja muille hallituksen ja valiokuntien jäsenille 600 euroa kokousta kohden.

Edellä sanotusta poiketen hallituksen puheenjohtajalle ei maksettu kokouspalkkioita eikä toimitusjohtajalle vuosi- tai kokouspalkkioita hallituksen jäsenyydestään.

Yhtiökokous päätti myös, että hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä hallituksen tai valiokunnan työhön liittyvät muut mahdolliset kustannukset. Hallituksen jäsen voi halutessaan kieltäytyä vuosipalkkiosta ja/tai kokouspalkkioista. Hallituksen palkkiot maksetaan kokonaan rahana.

Hallituksen jäsenet eivät olleet osallisina osakeperusteisissa palkitsemisjärjestelmissä eivätkä kuuluneet yhtiön muiden kannustinjärjestelmien piiriin.

Cityconin hallituksen palkitseminen 1.1.–31.12.2022

Nimi	Valiokuntajäsenyydet	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Chaim Katzman, puheenjohtaja	Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, puheenjohtaja	165 000	-	165 000
Alexandre (Sandy) Koifman, varapuheenjohtaja	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, puheenjohtaja Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	75 000	8 400	83 400
F. Scott Ball ¹ , varapuheenjohtaja	-	-	-	-
Judah Angster	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	10 800	60 800
Zvi Gordon	Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	8 400	58 400
David Lukes	Strategia- ja investointivaliokunta, puheenjohtaja	55 000	9 200	64 200
Per-Anders Ovin	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	50 000	8 400	58 400
Ljudmila Popova	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen	50 000	8 600	58 600
Arnold de Haan (22.3.2022 asti)	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	-	3 600	3 600
Ofer Stark (31.1.2022 asti)	Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	-	600	600
Yhteensä		495 000	58 000	553 000

¹ Cityconin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan peruspalkka sisältää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot, ja näin ollen toimitusjohtajalle ei makseta erillistä palkkiota hallituksen jäsenyydestään.

Toimitusjohtajan palkitseminen

1. Yhteenvedo palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista

Vuonna 2022 Cityconin toimitusjohtajan kokonaispalkkio oli 1 935 855 euroa (2021: 1 549 289 euroa). Toimitusjohtajalle maksetusta kokonaispalkkiosta 64 % koostui muuttuvista palkanosista. Kaikki toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetut taloudelliset etuudet on esitetty alla olevassa taulukossa.

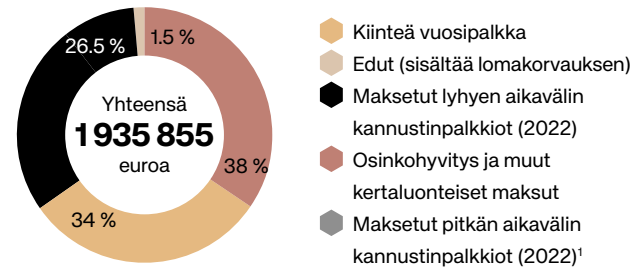
Kiinteän vuosipalkan ja lomarahen lisäksi toimitusjohtaja sai luontoisetuja, jotka koostuivat pääasiassa asuntoedusta ja puhelinedusta. Vuonna 2022 ei maksettu lakisäästeisten eläkemaksujen lisäksi muita eläkemaksuja.

Palkitsemisen muuttuvat osat sisältävät lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja mahdolliset muut taloudelliset etuudet, kuten osinkohyvitykset ja kertaluonteiset taloudelliset etuudet. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaate perustuu ajatukseen, että toimitusjohtajan saama korvaus heijastaa yhtiön suoritusta.

Vuonna 2022 toimitusjohtajalla oli voimassa suoritusperusteinen lyhyen aikavälin

kannustinjärjestelmä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien osalta toimitusjohtaja osallistui hänelle suunnattuun sitouttavaan osakepalkkiojärjestelmään 2021–2025 ja toimitusjohtajan osakeoptio-ohjelmaan 2022–2025.

Toimitusjohtajan palkitsemisrakenne 2022 %



¹ F. Scott Ball ei saanut vuonna 2022 pitkäaikavälin kannustuspalkkioita johtuen uuden palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, jossa ansaintajakso poikkeaa edeltävän palkkiojärjestelmän ansaintajaksosta. Toimitusjohtajan sitouttavan palkitsemisjärjestelmän 2021–2025 ehtojen mukaisesti ensimmäinen palkkio-osakkeiden maksupäivä on helmikuun 2023 loppuun mennessä.

Yhteenvedo toimitusjohtajan palkitsemisesta

EUR	Kiinteät palkanosat		Muuttuvat palkanosat			
	Kiinteä vuosipalkka	Edut (sisältää lomakorvauksen)	Maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot (2022)	Maksetut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot (2022)	Osinkohyvitys ja muut kertaluonteiset maksut	Maksettu kokonaispalkka vuonna 2022
F. Scott Ball, toimitusjohtaja	660 000	28 457	513 000	0 ¹	734 398 ²	1 935 855

¹ F. Scott Ball ei saanut vuonna 2022 pitkäaikavälin kannustuspalkkioita johtuen uuden palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, jossa ansaintajakso poikkeaa edeltävän palkkiojärjestelmän ansaintajaksosta. Toimitusjohtajan sitouttavan palkitsemisjärjestelmän 2021–2025 ehtojen mukaisesti ensimmäinen palkkio-osakkeiden maksupäivä on helmikuun 2023 loppuun mennessä.

² Muut kertaluonteiset maksut pitävät sisällään maksetut pitämättämät lomapäivät sekä toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimitusjohtajan mukaisesti maksetun bruttohivityksen ("gross up")

2. Lyhyen aikavälin kannustimet vuonna 2022

Cityconin hallitus arvioi toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisten tavoitteiden saavuttamista määrällisesti ja laadullisesti sekä päättää ansaintakaudelta maksettavan suorituspalkkion määrän sitä seuraavan vuoden ensimmäisen kvartaalin aikana. Kannustinjärjestelmän suorituskriteerit perustuvat hallituksen sopiviksi katsomiin vuosittaisiin taloudellisiin, operatiivisiin, strategiaisiin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Kannustinjärjestelmän palkkio maksetaan arviolta samaan aikaan kuin yhtiökokous hyväksyy tilinpäätöksen.

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksettiin suorituspalkkio 15.11.2020–14.11.2021 ansaintajaksolta 14.11.2021 päättyneen toimitusjohtajan mukaisesti. Toimitusjohtajan suorituspalkkio on esitetty oheisessa taulukossa.

Keväällä 2023 maksettava suorituspalkkio (ansaintajaksolta 15.11.2021–14.11.2022) määräytyy toimitusjohtajan 15.11.2021 lähtien voimassa olevan toimitusjohtajan mukaisesti. Uuden toimitusjohtajan mukaisesti.

Lyhyen aikavälin kannustimet vuonna 2022

	Palkkion enimmäismäärä	Suorituskriteerit vuonna 2021 (eräntyi maksettavaksi vuonna 2022)	Toteuma	Maksetut tulospalkkiot vuonna 2022
F. Scott Ball, toimitusjohtaja	540 000€	Operatiivinen tulos (painoarvo 15 %) Nettovuokratuottojen kasvu (painoarvo 20 %) Myynti-, hallinto ja yleiskustannusten kontrollointi (painoarvo 10 %) Investointien, divestointien ja kehityshankkeiden eteneminen (painoarvo 30 %) Kestävän kehityksen keskeisten mittareiden eteneminen (painoarvo 5 %) Harkinnanvarainen osa (painoarvo 20 %)	95 %	513 000€

toimitusjohtaja on oikeutettu vuotuisen suorituspalkkioon, joka on enintään 50–100 % hänen laskennallisesta vuosipalkastaan ja joka perustuu hallituksen arvioon toimitusjohtajan suoriutumisen ja tilikaudelle asetettujen suorituskriteereiden saavuttamisesta.

Keväällä 2023 toimitusjohtajalle maksetaan suorituspalkkio edelliseltä ansaintakaudelta hallituksen päätöksen mukaan seuraavien suorituskriteereiden ja niiden keskinäisten painotusten perusteella: operatiivinen tulos (painoarvo 10 %), nettovuokratuottojen kasvu (painoarvo 20 %), hallinto- ja yleiskustannuksien kontrolli (painoarvo 10 %), investointien, divestointien ja kehityshankkeiden eteneminen painottaen asuinkiinteistökehitystä (painoarvo 15 %), kestävän kehityksen keskeisten mittareiden eteneminen* (painoarvo 10 %), kiinteistöomaisuuden arvon kehitys (painoarvo 10 %) sekä harkinnanvarainen osa (painoarvo 25 %).

¹ Cityconin vastuullisuusstrategia perustuu hiilineutraalisuuteen, saavutettavuuteen sekä miellyttävyyteen ja turvallisuuteen. Cityconin kolme tärkeintä ympäristötavoitetta ovat kasvihuonekaasujen ominaispäästöjen vähentäminen, neliömetrikohtaisen energiankulutuksen vähentäminen ja koko kiinteistöomaisuuden sertifiointi LEED- tai BREEAM-vaatimusten mukaiseksi. Lisätietoja Cityconin vastuullisuustavoitteista ja -strategiasta saatavilla osoitteesta: <https://www.citycon.com/fi/vastuullisuus>

3. Pitkän aikavälin kannustimet vuonna 2022

Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2021–2025

Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2021–2025 muodostuu kolmesta sitouttamisjaksosta, jotka päättyvät 15. tammikuuta 2023, 2024 ja 2025. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä ja sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön kilpailukykyisellä palkitsemisjärjestelmällä, joka perustuu yhtiön osakekurssiin ja osakkeiden kerryttämiseen. Järjestelmän perusteella maksetaan palkkiot kolmessa yhtä suuressa osassa kunkin sitouttamisjakson

päättymisen jälkeen, palkkioiden kokonaismäärän vastatessa 570 000 osaketta sisältäen verot ja veronluonteiset maksut. Kaikki järjestelmän mukaiset maksamattomat palkkio-osakkeet oikeuttavat osinkohyvitykseen. Kullekin palkkio-osakkeelle maksettu hyvitys vastaa osakekohtaista osinkoa tai pääomanpalautusta. Kaikki maksetut osakkeet ovat myyntirajoituksen alaisia 14.1.2025 asti, ellei sopimusta ole päätetty tätä aiemmin. Jos toimitusjohtaja vapautetaan toimitusjohtajan tehtävästä ennen palkkion maksamista, on toimitusjohtajalla oikeus palkkioon suhteutettuna vapautuspäivään asti.

Toimitusjohtajan osakeoptio-ohjelma 2022–2025

Toimitusjohtajalle suunnatun optio-ohjelman tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä.

Optio-oikeudet on annettu vastikkeetta ja ne oikeuttavat merkitsemään enintään 2 111 111 yhtiön uutta tai yhtiön hallussa olevaa osaketta. Optio-oikeuksista 527 778 kappaletta on merkitty tunnuksella 2022A, 527 778 kappaletta tunnuksella 2022B, 527 778 kappaletta tunnuksella 2022C ja 527 777 kappaletta tunnuksella

2022D. Osakkeiden merkintäaika on optio-oikeuksilla 2022A 31.1.2022–31.12.2025, optio-oikeuksilla 2022B 31.1.2023–31.12.2025, optio-oikeuksilla 2022C 31.1.2024–31.12.2025 ja optio-oikeuksilla 2022D 31.1.2025–31.12.2025.

Optio-oikeuksien perusteella merkittävien osakkeiden merkintähinta on 7,38 euroa osakkeelta.

Toimitusjohtaja ei käyttänyt hallussaan olevia optioita vuoden 2022 aikana, joten per 31.12.2022 hänellä on edelleen hallussaan 2 111 111 optiota.

Toimitusjohtajan sitouttava palkkiojärjestelmä 2021–2025

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Nettopalkkiolla ostetut osakkeet (kpl)	Bruttopalkkio (EUR)
27.10.2021–15.1.2023	190 000	Helmikuun 2023 loppuun mennessä		
27.10.2021–15.1.2024	190 000	Helmikuun 2024 loppuun mennessä		
27.10.2021–15.1.2025	190 000	Helmikuun 2025 loppuun mennessä		

Toimitusjohtajan osallistuminen osakeoptio-ohjelmaan

Optio-oikeudet	Optio-ohjelmien perusteella toimitusjohtajalle myönnetyt optio-oikeudet, kpl	Osakkeiden määrä, jonka yksi optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään	Osakkeen merkintähinta, euroa	Osakkeiden merkintäaika
2022A	527 778	1	7,38	31.1.2022–31.12.2025
2022B	527 778	1	7,38	31.1.2023–31.12.2025
2022C	527 778	1	7,38	31.1.2024–31.12.2025
2022D	527 777	1	7,38	31.1.2025–31.12.2025