



PALKITSEMISRAPORTTI
2021

SISÄLLYS

I. PUHEENJOHTAJAN KIRJE	3
II. YHTEENVETO YHTIÖN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYKSESTÄ	4
III. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2021	5
IV. TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMINEN VUONNA 2021	6
1. Yhteenveto palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista	6
2. Lyhyen aikavälin kannustimet 2021	7
3. Pitkän aikavälin kannustimet vuonna 2021	8

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan Citycon Oyj:n (Citycon tai yhtiö) palkitsemispolitiikan toteuttamista vuonna 2021 ja selostetaan hallitukselle, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tilikaudella 2021 maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Cityconin toimielinten palkitseminen perustuu yhtiön palkitsemispolitiikkaan, joka hyväksyttiin ylimääräisen yhtiökokouksen neuvoo-antavalla 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 2022.

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



Hallinnointikoodi 2020 on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivuilla osoitteessa [cgfinland.fi](https://www.cgfinland.fi).

PALKITSEMISRAPORTTI 2021

I. PUHEENJOHTAJAN KIRJE

Arvoisat osakkeenomistajat,

Haluan ensinnäkin kiittää Cityconin johtoryhmää ja koko henkilöstöä heidän työpanoksestaan ja sitoutumisestaan yhtiön hyväksi vuonna 2021. Olemme tyytyväisiä päästessämme todistamaan kauppakeskustemme hyvää operatiivista kehitystä keskustemme toiminnan ollessa jo lähes koronaa edeltävällä tasolla. Myönteinen kehitys heijastaa Pohjoismaiden suurimmissa ja nopeinten kasvavissa kaupungeissa sijaitsevien välttämättömyyshyödykkeisiin keskittyvien kaupunkikeskustemme laatua. Hyvät liikenneyhteydet, käytännölliset sijainnit sekä päivittäistavaroita ja palveluita tarjoavien vuokralaisten korkea osuus ovat tämän vuoden 2021 vahva operatiivinen tulos heijastaa monikäyttöisyyteen ja kaupunkikeskuksiin perustuvan strategiamme onnistumisen lisäksi Cityconin johdon omistautumista ja hyvää johtamistyötä.

Citycon on merkittävässä strategisessa muutosvaiheessa, jonka mukaisesti kehitämme olemassa olevia välttämättömyyshyödykkeisiin keskittyviä keskuksiamme monikäyttöisiksi kaupunkikeskuksiksi lisäämällä asuinkiinteistöjen osuutta

Cityconin kiinteistöportfoliossa sekä vastaavasti pienentämällä muun kuin välttämättömyyshyödykkeisiin ja palveluihin keskittyvän vähittäiskaupan, kuten muodin, osuutta. Yksi keskeinen virstanpylväs tämän muutosvaiheen toteuttamisessa oli, kun sovimme elokuussa 2021 Cityconin toimitusjohtajan F. Scott Ballin kanssa, että hän jatkaa yhtiön toimitusjohtajana tammikuuhun 2025 asti. Ballin jatko tuo jatkuvuutta yhtiön strategian toteuttamiseen sekä organisaation kehittämiseen. Ball aloitti Cityconin toimitusjohtajan vuonna 2019 ja on suoriutunut tehtävässään erinomaisesti luotsaten yhtiön vahvoin taloudellisiin ja operatiivisiin tuloksiin maailmanlaajuisen pandemian aikana.

Suoritusperusteisen palkitsemisperiaatteen mukaisesti on tärkeää palkita hyvää 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 palkitsemiskäytännön ja kannustinjärjestelmien tavoitteena on tarjota strategiaan perustuva, kilpailukykyinen palkitsemisen taso sekä houkuttaa, sitouttaa ja motivoida ammatti-

taitoista ja kyvykästä johtoa Cityconiin sekä edistää yhtiön menestystä.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti merkittävä osa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisesta on ollut pitkän aikavälin suoritusperusteista palkitsemista. Vuonna 2021 toimitusjohtajan kokonaispalkkio oli 1 549 289 euroa, josta 55 % koostui palkitsemisen muuttuvista osista. Muuttuvan palkitsemisen määrä korreloi yhtiön operatiiviseen tulokseen vuonna 2021. Hallitus on antanut tunnustusta yhtiön johdolle sen vahvasta suorituksesta yhtiön luotsaamisessa pandemian ja sitä seuranneen liiketoiminnan laskusuhdanteen aikana. Vuoden 2021 palkitsemiseen liittyvässä päätöksenteossa noudatettiin palkitsemispolitiikassa määriteltyä päätöksentekomenettelyä, palkitsemispolitiikasta ei poikettu eikä palkkioiden takaisinperintäehtoja sovellettu.

Tarkoituksemme 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. Tämän takia vuonna 2022 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisperusteet linkittyvät entistä

vahvemmin Cityconin kestävän kehityksen keskeisiin tavoitteisiin, sillä päätimme nostaa kestävän kehityksen keskeisten mittareiden etenemisen painoarvon 5 %:sta 10 %:tiin toimitusjohtajan lyhyenaikavälin palkitsemisperusteissa. Lisäksi hallitus uskoo, että palkitsemisen tulee olla linjassa osakkeenomistajien intressien kanssa, minkä seurauksena vuonna 2022 entistä suurempi osa toimitusjohtajan palkkiosta tulee koostumaan muuttuvista palkanosista, jotka on sidottu Cityconin osakekurssin kehitykseen.



Chaim Katzman
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja



II. YHTEENVETO YHTIÖN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYKSESTÄ

Cityconin monikäyttöisyyteen perustuva strategia, joka yhdistää vähittäiskaupan, kunnalliset palvelut sekä asuin- ja toimistotilat, on osoittanut vahvuutensa. Kunnallisiin ja päivittäistavara- ja 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 koronaviruksen vaikutukset sekä vuoden aikana toteutetut divestoinnit.

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

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

Hallituksen vuosi- ja kokouspalkkiot ovat pysyneet muuttumattomina vuosina 2017–2021.

YHTEENVETO CITYCONIN PALKITSEMISEN KEHITYKSESTÄ

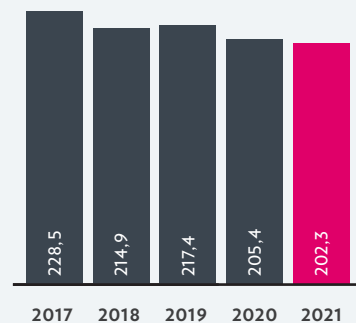
Keskimääräinen palkitseminen (EUR)	2017	2018	2019	2020	2021
Hallitus					
Hallituksen puheenjohtaja	165 000	165 000	165 000	165 000	165 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	84 000	83 200	87 800	88 000	90 400
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	55200	54121	53726	53726	56 930
Toimitusjohtaja					
Kiinteät palkanosat	638 656	643 044	691 852	702 380	698 183
Muuttuvat palkanosat	462 134	456 452	882 155	953 995	851 106
Kokonaispalkkio ¹⁾	1 100 790	1 099 497	1 574 007	1 656 375	1 549 289
Toimistusjohtajan sijainen					
Kiinteät palkanosat	317 241	327 497	367 431	426 475	453 738
Muuttuvat palkanosat	195 409	171 257	164 541	472 603	269 699
Kokonaispalkkio	512 650	498 754	531 972	899 077	723 437
Työntekijät					
Cityconin työntekijän palkka keskimäärin ²⁾	84 296	73 777	70 236	73 403	82 802

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 palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana.

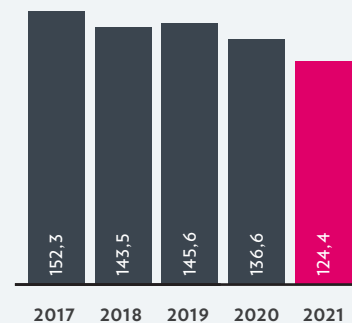
NETTOVUOKRATUOTOT

Me



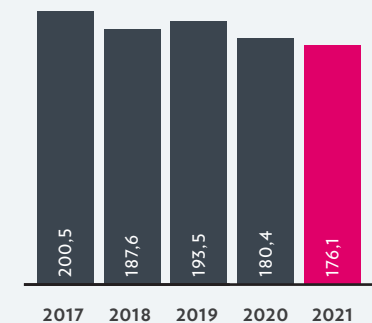
OPERATIIVINEN TULOS (EPRA EARNINGS)

Me



OPERATIIVINEN LIIKETULOS (DIRECT OPERATING PROFIT)

Me



III. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2021

Osakkeenomistajat päättivät vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista heidän palveluksestaan hallituksessa tai hallituksen valiokunnassa seuraavasti:

- 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.–31.12.2021

Nimi	Valiokuntajäsenyydet	Vuosipalkkiot yhteensä	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	62 500	15 600	78 100
Ariella Zochovitzky, varapuheenjohtaja (30.6.2021 asti)	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, puheenjohtaja Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	37 500	6 400	43 900
Judah Angster	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	50 000	15 000	65 000
F. Scott Ball (2.8.2021 alkaen)		-	-	-
Arnold de Haan	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	13 800	63 800
Zvi Gordon	Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	10 200	60 200
David Lukes	Strategia- ja investointivaliokunta, puheenjohtaja	55 000	10 200	65 200
Andrea Orlandi (26.4.2021 asti)*	Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	-	-	-
Per-Anders Ovin	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	50 000	13 200	63 200
Ljudmila Popoval (2.8.2021 alkaen)	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen	25 000	6 000	31 000
Ofer Stark	Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	9 600	59 600
Yhteensä		595 000	100 000	695 000

* Cityconin palkitsemispolitiikan mukaisesti Cityconin toimitusjohtajana ja hallituksen jäsenenä samanaikaisesti toimivalle F. Scott Ballille ei makseta erillistä palkkiota hallituksen jäsenyydestä

** Andrea Orlandi on ilmoittanut yhtiölle, että hän ei ota vastaan yhtiön maksamia vuosi- tai kokouspalkkioita.

IV. TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMINEN VUONNA 2021

1. Yhteenveto palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista

Vuonna 2021 Cityconin toimitusjohtajan kokonaispalkkio oli 1 549 289 euroa (2020: 1 656 375 euroa) ja toimitusjohtajan sijaisen 723 437 euroa (2020: 899 077 euroa). Toimitusjohtajalle maksetusta kokonaispalkkiosta 55 % koostui muuttuvista palkanosista. Vastaavasti muuttuvien palkanosien osuus toimitusjohtajan sijaiselle maksetusta kokonaispalkkiosta oli 37 %. Kaikki toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2021 maksetut taloudelliset etuudet on lueteltu alla olevassa taulukossa.

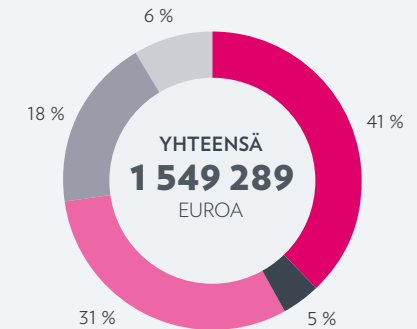
Kiinteän vuosipalkan ja lomarahen lisäksi toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen saivat luontoisetuja, jotka koostuivat pääasiassa asuntoedusta, puhelinedusta ja lisäksi toimitusjohtajan sijaiselle myönnetystä autoedusta. Vuonna 2021 ei maksettu lakisääteisten eläkemaksujen lisäksi muita eläkemaksuja.

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.

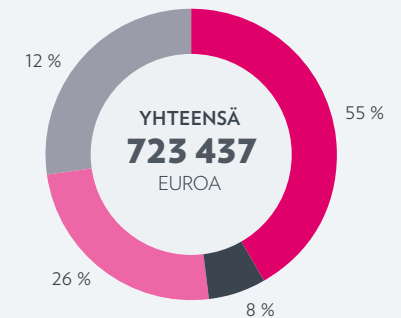
Sekä toimitusjohtajalla että toimitusjohtajan sijaisella oli voimassa suoritusperusteinen lyhyen aikavälin

kannustinjärjestelmä vuonna 2021. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien osalta toimitusjohtaja osallistui hänelle suunnattuun sitouttavaan osakepalkkiojärjestelmään 2018–2021 ja 2021–2025. Toimitusjohtajan sijainen osallistui ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään 2018–2020. Lisäksi vuonna 2021 hänelle allokoitiin osakkeita osakepalkkiojärjestelmästä 2020–2022. Palkitsemisraportin seuraavissa luvuissa on kuvattu tarkemmat tiedot toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISRAKENNE 2021

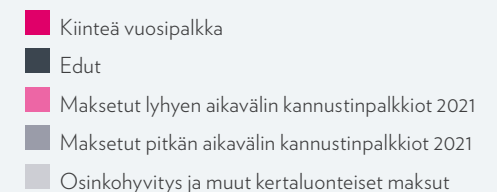


TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISRAKENNE 2021



YHTENVETO TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISESTÄ

EUR	Kiinteät palkanosat		Muuttuvat palkanosat				Maksettu kokonaispalkka vuonna 2021
	Kiinteä vuosipalkka	Edut (sisältää lomakorvauksen)	Maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot (2021)	Maksetut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot (2021)	Osinkohyvitys ja muut kertaluonteiset maksut		
F. Scott Ball, toimitusjohtaja	627 917	70 266	486 000	278 856	86 250		1 549 289
Eero Sihvonen, varatoimitusjohtaja	396 809	56 929	185 390	84 309	-		723 437



2. Lyhyen aikavälin kannustimet vuonna 2021

Cityconin hallitus arvioi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisten tavoitteiden saavuttamista määrällisesti ja laadullisesti sekä päättää ansaintakaudelta maksettavan suorituspalkkion määrän sitä seuraavan vuoden ensimmäisen kvartaalin aikana. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien suorituskriteerit perustuvat hallituksen sopiviksi katsomiin vuosittaisiin taloudellisiin, operatiivisiin, strategisiin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmäpalkkiot maksetaan arviolta samaan aikaan kuin yhtiökokous hyväksyy vuosiker tomuksen.

Toimitusjohtajan 14.11.2021 saakka voimassa olleen toimisopimuksen mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 540 000 euron suuruiseen vuotuisen suorituspalkkioon, joka perustuu hallituksen arvioon toimitusjohtajan suoriutumisesta ja tilikaudelle asetettujen suorituskriteereiden saavuttamisesta. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin suorituspalkkio 15.11.2019–14.11.2020 ansaintajaksolta oheisen taulukon mukaisesti.

Keväällä 2022 toimitusjohtajalle maksetaan suorituspalkkio edelliseltä

ansaintakaudelta hallituksen päätöksen mukaan seuraavien suorituskriteereiden ja niiden keskinäisten painotusten perusteella: operatiivinen tulos (painoarvo 15 %), nettovuokratuottojen kasvu (painoarvo 20 %), hallinto- ja yleiskustannuksien kontrolli (painoarvo 10 %), investointien, divestointien ja kehityshankkeiden eteneminen (painoarvo 30 %), kestävän kehityksen keskeisten mittareiden eteneminen (painoarvo 5 %) sekä harkinnanvarainen osa (painoarvo 20 %).

Toimitusjohtajan sijaiselle voidaan hänen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmänsä mukaisesti maksaa vuotuinen suorituspalkkio, joka on enintään 60 % hänen laskennallisesta vuosipalkastaan ja joka perustuu hallituksen arvioon toimitusjohtajan sijaisen suoriutumisesta ja tilikaudelle asetettujen suorituskriteereiden saavuttamisesta. Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin suorituspalkkio tilikaudelta 2020 oheisen taulukon mukaisesti.

Keväällä 2022 toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan suorituspalkkio tilikaudelta 2021 hallituksen päätöksen mukaan seuraavien suorituskriteereiden ja niiden keskinäisten painotusten perusteella: operatiivinen tulos (painoarvo 30 %), hallinto- ja yleiskustannuksien kontrolli (painoarvo 30 %) ja henkilökohtainen suoritus (painoarvo 40 %).

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET VUONNA 2021

	Palkkion enimmäismäärä	Suorituskriteerit vuonna 2020 (eräntyy maksettavaksi vuonna 2021)	Toteuma	Maksetut tulospalkkio vuonna 2021
F. Scott Ball, toimitusjohtaja	540 000 €	Operatiivinen tulos (painoarvo 15 %) Nettovuokratuottojen kasvu (painoarvo 20 %) Myynti-, hallinto ja yleiskustannusten kontrollointi (painoarvo 10 %) Investointien, divestointien ja kehitys- hankkeiden eteneminen (painoarvo 30%) Harkinnanvarainen osa (painoarvo 25%)	90 %	486 000 €
Eero Sihvonon, varatoimitus- johtaja	60% vuosipalkasta	Operatiivinen tulos (painoarvo 30 %) Myynti-, hallinto ja yleiskustannusten kontrollointi (painoarvo 10 %) Henkilökohtainen suoritus (painoarvo 40 %)	86 %	185 390 €

3. Pitkän aikavälin kannustimet vuonna 2021

Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2018–2021

Toimitusjohtaja kuuluu toimitusjohtajan sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2018–2021 piiriin. Järjestelmä muodostuu kolmesta sitouttamisjaksosta, jotka päättyvät 15. marraskuuta 2019, 2020 ja 2021. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä ja sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön kilpailukyisellä palkitsemisjärjestelmällä, joka perustuu yhtiön osakekurssiin ja osakkeiden kerryttämiseen. Palkkiota ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoo toimisopimuksensa ennen kyseisen ansaintajakson palkkionmaksua. Järjestelmän perusteella maksetaan palkkiot kolmessa yhtä suuressa osassa kunkin sitouttamisjakson päättymisen jälkeen, palkkioiden kokonaismäärän vastatessa 120 000 osaketta sisältäen verot ja veronluonteiset maksut. Kaikki toimitusjohtajan sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän perusteella sitouttamisjaksoille allokoituvat maksamattomat palkkio-osakkeet oikeuttavat osinkohyvitykseen. Kullekin palkkio-osakkeelle maksettu hyvitys vastaa osakekohtaista osinkoa tai pääomanpalautusta.

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän perusteella 40 000 osakkeen arvoinen bruttopalkkio. Hallitus velvoitti toimitusjoh-

tajan hankkimaan yhtiön osakkeita verojen ja veronluonteisten maksujen jälkeisellä nettopalkkion määrällä.

Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2021–2025

Toimitusjohtaja kuuluu toimitusjohtajan sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2021–2025 piiriin. Järjestelmä 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 kilpailukyisellä 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 toimitusjohtajan sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän perusteella sitouttamisjaksoille allokoituvat 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 vapautuu toimitusjohtajan tehtävästä ennen palkkion maksamista, on toimitusjohtajalla oikeus palkkioon suhteutettuna vapautuspäivään asti.

TOIMITUSJOHTAJAN SITOUTTAVA OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2018–2021

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Nettopalkkiolla ostetut osakkeet (kpl)	Bruttopalkkio (EUR)
12.12.2018–15.11.2020	40 000	4.12.2020	21 600	308 395
12.12.2018–15.11.2021	40 000	26.11.2021	25 000	278 856

TOIMITUSJOHTAJAN SITOUTTAVA OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 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	-	-

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2018–2020 (toimitusjohtajan sijainen)

Toimitusjohtajan sijainen kuuluu yhtiön johtoryhmän jäsenille suunnatun ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 piiriin. Järjestelmä sisältää kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2018–2019, 2019–2020 ja 2020–2021. Järjestelmän ehdot edellyttävät, että osallistuja sijoittaa yhtiön osakkeisiin ennalta määrätyn prosenttiosuuden lyhyen aikavälin suorituspalkkiojärjestelmän perusteella ansaintajaksoa edeltävän kalenterivuoden aikana ansaitusta palkkiostaan. Mikäli osakeomistusedellytys on täyttynyt koko ansaintajaksoilta ja työ- tai toimosuhde on voimassa palkkion maksuhetkellä, toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan hänen hankkimiaan osakkeita vastaava kappalemäärä yhtiön osakkeita maaliskuun loppuun mennessä kunkin ansaintajakson jälkeen. Lisäksi palkkio sisältää käteisosuuden, joka vastaa palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia kustannuksia järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 perusteella 5 493 osakkeen arvoinen nettopalkkio.

Osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022 (toimitusjohtajan sijainen)

Toimitusjohtajan sijainen on osallisena osakepalkkiojärjestelmässä 2020–2022, joka on suunnattu johtoryhmän jäsenille, pois lukien toimitusjohtaja. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, maaliskuusta 2020, 2021 ja 2022 päättyen helmikuun 2023, 2024 ja 2025 loppuun. Palkkioiden maksun edellytyksenä on, että osallistujat saavuttavat kullekin ansaintajaksoille asetetut strategiset yksilölliset kriteerit. Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijaiselle allokoitiin ansaintajaksoille 1.3.2021–28.2.2024 10 000 osaketta sisältäen veroihin ja veronluonteisiin maksuihin käytettävän käteisosuuden. Toimitusjohtajan sijaiselle määritellyt palkkion ansaintakriteerit perustuvat yhtiön taloudellisen aseman edistämiseen. Varatoimitusjohtajan suunnitellun eläkkeelle jäämisen ollessa ns. good leaver -syy, palkkiot ansaintajaksoilta 1.3.2020–28.2.2023 ja 1.3.2021–28.2.2024 maksetaan keväällä 2022 palkkiokriteerien saavuttamisen mukaisesti hallituksen arvioinnin perusteella.

EHDOLLINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2018–2020

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Nettopalkkiolla ostetut osakkeet (kpl)	Bruttopalkkio (EUR)
1.1.2018–31.12.2019	5 304	17.2.2020	5 304	105 437
1.1.2019–31.12.2020	5 493	5.3.2021	5 493	84 309
1.1.2020–31.12.2021	4 109	Maaliskuun 2022 loppuun mennessä	-	-

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2020–2022

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Maksetut palkkio-osakkeet (netto)	Bruttopalkkio (EUR)
1.3.2020–28.2.2023	10 000	Maaliskuun 2022 loppuun mennessä	-	-
1.3.2021–28.2.2024	10 000	Maaliskuun 2022 loppuun mennessä	-	-



Lisätietoja pitkän aikavälin osakepohjaisten kannustinjärjestelmien ehdoista on yhtiön verkkosivuilla osoitteessa citycon.com/fi/palkitseminen.