



CITYCON

LAIVA

PALKITSEMISRAPORTTI
2020

SISÄLLYS

I. PUHEENJOHTAJAN KIRJE	3
II. YHTEENVETO YHTIÖN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYKSESTÄ	4
III. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2020	5
IV. TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMINEN VUONNA 2020	6
1. Yhteenveto palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista	6
2. Lyhyen aikavälin kannustimet 2020	7
3. Pitkän aikavälin kannustimet vuonna 2020	8

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan Citycon Oyj:n ("Citycon") palkitsemispolitiikan toteuttamista vuonna 2020 ja selostetaan hallitukselle, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tilikaudella 2020 maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Cityconin toimielinten palkitseminen perustuu yhtiön palkitsemispolitiikkaan, joka hyväksyttiin varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavalla päätöksellä 17.3.2020.

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 2021.

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



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

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

I. PUHEENJOHTAJAN KIRJE

Arvoisat osakkeenomistajat,

Haluan ensinnäkin kiittää Cityconin johtoryhmää ja koko henkilöstöä heidän työpanoksestaan ja sitoutumisestaan yhtiön hyväksi vuonna 2020. Citycon, kuten muutkin yritykset, joutui päättyneenä vuonna kohtaamaan toimintaympäristön äkillisen muutoksen COVID-19-pandemian seurauksena. Samanaikaisesti Cityconin portfolio osoitti vahvuutensa ja vakautensa ja yhtiö pystyi toteuttamaan strategiaansa myös uudessa pandemia-ajan liiketoimintaympäristössä. Vuoden 2020 vahva operatiivinen tulos heijastaa monikäyttöisyyteen ja kaupunkikeskuksiin perustuvan strategiamme onnistumisen lisäksi Cityconin johdon omistautumista ja hyvää johtamistyötä.

Vuoden 2020 aikana kaupunkikeskus Lippulaivan kehityshanke on edennyt vakaasti kohti vuodelle 2022 suunniteltua avaamista samalla, kun Citycon on tehnyt merkittävän asuinrakentamiseen liittyvän

liiketoiminta-avauksen. Lisäksi vuonna 2020 yhtiö toteutti useita onnistuneita uudelleenrahoitushankkeita vallinneessa poikkeuksellisessa markkinatilanteessa. Tämä kaikki edistää Cityconin pitkän aikavälin taloudellista menestystä. 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 ja houkutellessa, sitouttaa sekä motivoita mahdollisimman korkeatasoista, ammattitaitoista ja kyvykästä johtoa Cityconiin sekä myötävaikuttamaan yhtiön menestykseen.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti merkittävä osa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisesta on ollut pitkän aikavälin suoritusperusteista palkitsemista. Muuttuvan palkitsemisen määrä korreloi yhtiön operatiiviseen tulokseen vuonna 2020. Hallitus on antanut tunnustusta yhtiön johdolle sen vahvasta suorituksesta yhtiön luotsaamisessa koronapandemian keskellä. Vuoden 2020 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. Siksi vuonna

2021 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisperusteet linkittyvät Cityconin kestävän kehityksen keskeisiin tavoitteisiin, mikä edelleen korostaa Cityconin profilia kestävän kehityksen edelläkävijänä.



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 yhtiön kiinteistöportfolion muutos huomioiden.

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

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 2016–2020.

YHTEENVETO CITYCONIN PALKITSEMISEN KEHITYKSESTÄ

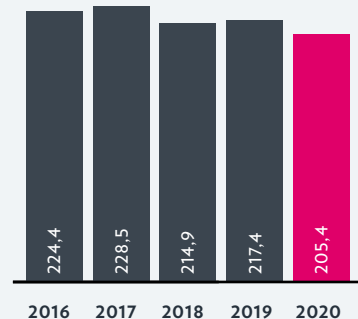
Keskimääräinen palkitseminen (EUR)	2016	2017	2018	2019	2020
Hallitus					
Hallituksen puheenjohtaja	165 000	165 000	165 000	165 000	165 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	84 300	84 000	83 200	87 800	88 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	54 514	55 200	54 121	53 726	53 726
Toimitusjohtaja					
Kiinteät palkanosat	657 386	638 656	643 044	691 852	702 380
Muuttuvat palkanosat	492 000	462 134	456 452	882 155	953 995
Kokonaispalkkio ¹⁾	1 149 386	1 100 790	1 099 497	1 574 007	1 656 375
Toimitusjohtajan sijainen					
Kiinteät palkanosat	317 965	317 241	327 497	367 431	426 475
Muuttuvat palkanosat	155 880	195 409	171 257	164 541	472 603
Kokonaispalkkio	473 845	512 650	498 754	531 972	899 077
Työntekijät					
Cityconin työntekijän palkka keskimäärin ²⁾	80 723	84 296	73 777	70 236	73 403

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.

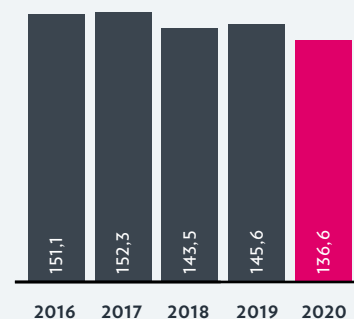
NETTOVUOKRATUOTOT

Me



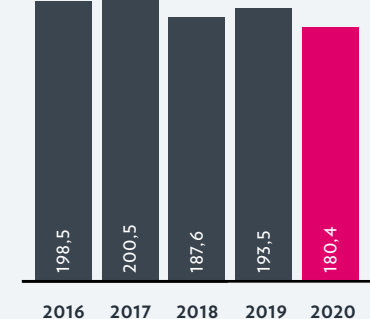
OPERATIIVINEN TULOS (EPRA EARNINGS)

Me



OPERATIIVINEN LIIKETULOS (DIRECT OPERATING PROFIT)

Me



III. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2020

Osakkeenomistajat päättivät vuoden 2020 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 puheenjohtajille 5 000 euron lisäpalkkio korvaukseksi suuremmasta työmäärästä

Hallituksen valiokuntien kokousten puheenjohtajille maksetaan kokouspalkkiona 800 euroa ja muille hallituksen ja valiokuntien jäsenille 600 euroa kokousta kohden, lukuun ottamatta hallituksen puheenjohtajaa, jolle ei makseta kokouspalkkioita.

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.–31.12.2020

Nimi	Valiokuntajäsenyydet	Vuosipalkkiot yhteensä	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Chaim Katzman, puheenjohtaja	Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, puheenjohtaja	165 000	-	165 000
Ariella Zochovitzky, varapuheenjohtaja	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, puheenjohtaja Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	75 000	13 000	88 000
Yehuda (Judah) L. Angster (11.6.2020 alkaen)	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	27 740	4 800	32 540
Arnold de Haan	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	14 400	64 400
Zvi Gordon (11.6.2020 alkaen)	Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	27 740	4 200	31 940
Bernd Knobloch (17.3. 2020 asti)	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	-	1 800	1 800
Alexandre (Sandy) Koifman	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen	50 000	12 000	62 000
David Lukes	Strategia- ja investointivaliokunta, puheenjohtaja	55 000	10 400	65 400
Andrea Orlandi*	Nimitys- ja palkisemisvaliokunta, jäsen Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	-	-	-
Per-Anders Ovin	Tarkastus- ja hallinnointivaliokunta, jäsen	50 000	10 200	60 200
Ofer Stark	Strategia- ja investointivaliokunta, jäsen	50 000	9 600	59 600
Yhteensä		550 480	80 400	630 880

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

IV. TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMINEN VUONNA 2020

1. Yhteenveto palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista

Vuonna 2020 Cityconin toimitusjohtajan kokonaispalkkio oli 1 656 375 euroa (2019: 1 574 007 euroa) ja toimitusjohtajan sijaiselle 899 077 euroa (2019: 531 972 euroa). Toimitusjohtajalle maksetusta kokonaispalkkiosta 58 % koostui muuttuvista palkanosista. Vastaavasti muuttuvien palkanosien osuus toimitusjohtajan sijaiselle maksetusta kokonaispalkkiosta oli 53 %. Kaikki toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2020 maksetut taloudelliset etuudet on lueteltu alla olevassa taulukossa.

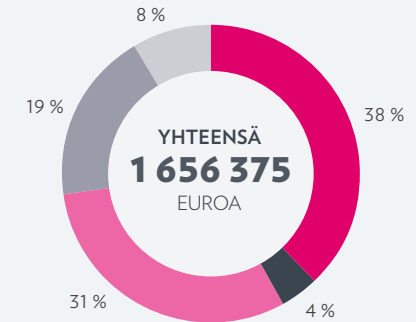
Kiinteän vuosipalkan ja lomarahana lisäksi toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen saivat luontoisetuja, jotka koostuivat

pääasiassa asuntoedusta, puhelinedusta ja lisäksi toimitusjohtajan sijaiselle myönnettystä autoedusta. Vuonna 2020 ei maksettu lakisääteisten eläkemaksujen lisäksi muita eläkemaksuja.

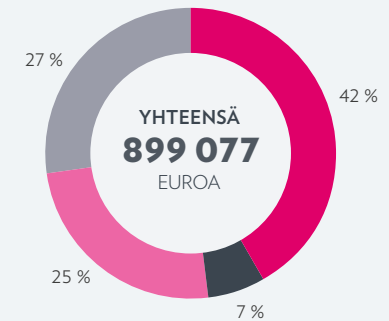
Palkitsemisen muuttuvat osat sisältävät lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja mahdolliset muut taloudelliset etuudet, kuten osinkohyvitykset ja kertaluonteiset taloudelliset etuudet. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaate perustuu ajatukseen, että toimitusjohtajan saama korvaus heijastaa yhtiön suoritusta. Tämän mukaisesti hallitus myönsi toimitusjohtajalle joulukuussa 2020 kertaluonteisen 100 000 euron palkkion. Sen perusteena oli toimitusjohtajan suoritus COVID-19-pandemian aiheuttamassa poikkeuksellisessa liiketointatilanteessa, joka osaltaan varmisti yhtiön vakaan taloudellisen ja operatiivisen tuloksen.

Sekä toimitusjohtajalla että toimitusjohtajan sijaisella oli voimassa suoritusperusteinen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuonna 2020. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien osalta toimitusjohtaja osallistui hänelle suunnattuun sitouttavaan osakepalkkiojärjestelmään 2018–2021. Toimitusjohtajan sijainen osallistui ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään 2018–2020. Lisäksi hän osallistui osakepalkkiojärjestelmään 2015 ja sitouttavaan osakepalkkiojärjestelmään 2015, jotka päättyivät vuonna 2020. Vuonna 2020 hänelle myös allokoitiin osakkeita osakepalkkiojärjestelmästä 2020–2022. Palkitsemisraportin seuraavissa luvuissa on kuvattu tarkemmat tiedot toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISRAKENNE 2020



TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISRAKENNE 2020



YHTIENVETO TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISESTÄ

EUR	Kiinteät palkanosat		Muuttuvat palkanosat			
	Kiinteä vuosipalkka	Edut	Maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot (2020)	Maksetut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot (2020)	Osinkohyvitys ja muut kertaluonteiset maksut	Maksettu kokonaispalkka vuonna 2020
F. Scott Ball, toimitusjohtaja	625 000	77 380	507 600	308 395	138 000	1 656 375
Eero Sihvonen, varatoimitusjohtaja	357 603	68 872	210 404	262 199	-	899 077

- Kiinteä vuosipalkka
- Edut
- Maksetut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot 2020
- Maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot 2020
- Osinkohyvitys ja muut kertaluonteiset maksut

2. Lyhyen aikavälin kannustimet vuonna 2020

Pääsääntöisesti Cityconin hallitus arvioi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisten tavoitteiden määrällistä ja laadulista saavuttamista sekä päättää tilikaudelta 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 päättyneeltä tilikaudelta maksetaan arviolta samaan aikaan kuin yhtiökokous hyväksyy vuosiker tomuksen.

Toimitusjohtajan toimisopimuksen mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 540 000 euron suuruiseen vuotuisen suorituspalkkioon, joka perustuu hallituksen arvioon toimitusjohtajan suoriutumisesta ja tilikaudelle asetettujen suorituskriteereiden saavuttamisesta. Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettiin suorituspalkkio tilikaudelta 2019 oheisen taulukon mukaisesti.

Keväällä 2021 toimitusjohtajalle maksetaan suorituspalkkio edelliseltä

tilikaudelta 2020 hallituksen päätöksen mukaan seuraavien suorituskriteereiden ja niiden keskinäisten painotusten perusteella: operatiivinen tulos (painoarvo 15 %), nettovuokratuottojen kasvu (painoarvo 20 %), myynti-, hallinto- ja yleiskustannuksien kontrolli (painoarvo 10 %), investointien, divestointien ja kehityshankkeiden eteneminen (painoarvo 30 %) sekä harkinnanvarainen osa (painoarvo 25 %).

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 2020 toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin suorituspalkkio tilikaudelta 2019 oheisen taulukon mukaisesti.

Keväällä 2021 toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan suorituspalkkio edelliseltä tilikaudelta 2020 hallituksen päätöksen mukaan seuraavien suorituskriteereiden ja niiden keskinäisten painotusten perusteella: operatiivinen tulos (painoarvo 30 %), myynti-, hallinto- ja yleiskustannuksien kontrolli (painoarvo 30 %) ja henkilökohtainen suoritus (painoarvo 40 %).

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET VUONNA 2020

	Palkkion enimmäismäärä	Suorituskriteerit vuonna 2019	Toteuma	Maksetut tulospalkkio vuonna 2020
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 %) harkinnanvarainen osa (painoarvo 25 %)	94 %	507 600 €
Eero Sihvonen, varatoimitus- johtaja	60 % vuosipalkasta	Operatiivinen tulos (painoarvo 30 %) Myynti-, hallinto ja yleiskustannusten kontrollointi (painoarvo 30 %) Henkilökohtainen suoritus (painoarvo 40 %)	92 %	210 404 €

3. Pitkän aikavälin kannustimet vuonna 2020

Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2018–2021

Toimitusjohtaja kuuluu toimitusjohtajan sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2018–2021 piiriin. Järjestelmä muodostuu kolmesta sitouttamisjaksosta, jotka päättyvät 15. marraskuuta vuosina 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 toimitusjohtajansa 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 allokoitavat maksamatomat palkkio-osakkeet oikeuttavat osinkohyvitykseen. Kullekin palkkio-osakkeelle maksettu hyvitys vastaa osakekohtaista osinkoa tai pääomanpalautusta.

Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettiin sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän perusteella 40 000 osakkeen arvoinen

bruttopalkkio. Hallitus velvoitti toimitusjohtajan hankkimaan yhtiön osakkeita verojen ja veronluonteisten maksujen jälkeisellä nettopalkkion määrällä.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2018–2020

Toimitusjohtajan sijainen kuuluu ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 piiriin, joka on suunnattu yhtiön johtoryhmän jäsenille. 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 toimisuhte 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 2020 toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 perusteella 5 304 osakkeen arvoinen nettopalkkio.

TOIMITUSJOHTAJAN SITOUTTAVA OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2018–2021

Ansaintajakso	Allokoitut osakkeet	Maksupäivä	Nettopalkkiolla ostetut osakkeet (kpl)	Bruttopalkkio (EUR)
15.11.2018-15.11.2019	40 000	4.12.2020	21 600	308 395
15.11.2018-15.11.2020	40 000	Joulukuun 2021 loppuun mennessä		

EHDOLLINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2018–2020

Ansaintajakso	Allokoitut 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	Maaliskuun 2021 loppuun mennessä		
1.1.2020-31.12.2021	4 109	Maaliskuun 2022 loppuun mennessä		

Osakepalkkiojärjestelmä 2015 ja sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2015

Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijainen ansaitsi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmäpalkkioita lisäksi osakepalkkiojärjestelmän 2015 ja sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella. Vuonna 2020 päättyneet järjestelmät olivat suunnattu yhtiön avainhenkilöille, kuten johtoryhmän jäsenille.

Osakepalkkiojärjestelmä 2015 sisälsi kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015–2017, 2016–2018 ja 2017–2019. Suorituskriteerinä kaikilla ansaintajaksoilla oli Cityconin osakkeen kokonaistuotto (TSR). Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin TSR-suoritusavoitteiden saavuttamisen perusteella 1 125 osakkeen arvoa vastaava bruttopalkkio, joka sisälsi veroihin ja veronluonteisiin maksuihin käytettävän käteisosuuden.

Sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella maksettu palkkio allokoitiin toimitusjohtajan sijaiselle helmikuussa 2017. Palkkion arvo perustui osakekurssin kehitykseen ja palkkio maksettiin kolmen vuoden ansaintajakson päättymisen jälkeen. Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin siten 15 000 osakkeen arvoa vastaava bruttopalkkio, joka sisälsi veroihin ja veronluonteisiin maksuihin käytettävän käteisosuuden.

Osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022

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 ansaintajaksolle asetetut strategiset yksilölliset kriteerit. Vuonna 2020 toimitusjohtajan sijaiselle allokoitiin ansaintajaksolle 1.3.2020–28.2.2023 10 000 osaketta sisältäen veroihin ja veronluonteisiin maksuihin käytettävän käteisosuuden. Toimitusjohtajan sijaiselle määritellyt palkkion ansaintakriteerit perustuvat yhtiön taloudellisen aseman edistämiseen. Palkkio maksetaan keväällä 2023 palkkiokriteerien saavuttamisen mukaisesti hallituksen arvioinnin perusteella.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2015

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Maksetut palkkio-osakkeet (netto)	Bruttopalkkio (EUR)
1.1.2017–31.12.2019	5 982	21.2.2020	562	10 873

SITOUTTAVA OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2015

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Maksetut palkkio-osakkeet (netto)	Bruttopalkkio (EUR)
8.2.2017–8.2.2020	15 000	17.2.2020	7 500	145 889

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2020–2022

Ansaintajakso	Allokoidut osakkeet	Maksupäivä	Maksetut palkkio-osakkeet (netto)	Bruttopalkkio (EUR)
1.3.2020–28.2.2023	10 000	Toukokuun 2023 loppuun mennessä		



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