

SIILI SOLUTIONS OYJ
OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN 2020–2022 EHDOT**1. Tausta ja tarkoitus**

Siili Solutions Oyj:n hallitus on 5.2.2020 päättänyt ottaa käyttöön osakepalkkiojärjestelmän. Osakepalkkiojärjestelmä perustetaan osaksi konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

2. Keskeiset määritelmät

Ansaintajakso	tarkoittaa jaksoa, jolloin tavoitteiden saavuttamista mitataan.
Ehdot	tarkoittavat näitä ehtoja ja niiden mahdollisia muutoksia ja liitteitä.
Hallitus	tarkoittaa yhtiön hallitusta.
Järjestelmä	tarkoittaa näiden ehtojen mukaista osakepalkkiojärjestelmää.
Konserni	tarkoittaa yhdessä yhtiötä ja sen tytäryhtiöitä.
Konserniyhtiö	tarkoittaa yhtiötä tai sen tytäryhtiötä.
Osake	tarkoittaa yhtiön osaketta.
Osallistuja	tarkoittaa avainhenkilöä, joka kuuluu järjestelmän kohderyhmään.
Työsopimus	tarkoittaa osallistujan työsuhdetta koskevaa sopimusta.
Työsuhde	tarkoittaa osallistujan työsuhdetta konserniyhtiössä tai asemaa konserniyhtiön toimitusjohtajana.
Yhtiö	tarkoittaa Siili Solutions Oyj:tä.

3. Ansaintajakso

Järjestelmässä on kolme (3) kolmen (3) vuoden mittaista ansaintajaksoa, tilikaudet 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024.

Jos yhtiön tilikausi muuttuu ennen ansaintajakson päättymistä, hallituksella on oikeus muuttaa ansaintajaksoa vastaavasti.

4. Kohderyhmä

Järjestelmän kohderyhmään kuuluvat hallituksen ansaintajaksolle päättämät konsernin avainhenkilöt. Osallistujan osallistuminen ansaintajaksolle tarkoittaa osallistumista vain yhdelle ansaintajaksolle, ellei hallitus toisin päätä. Osallistujan on oltava työsuhhteessa konserniyhtiöön. Hallitus voi lisäksi päättää osallistumisen muista ehdoista, kuten esimerkiksi osallistujan osakeomistusta koskevasta velvollisuudesta. Järjestelmän kohderyhmään kuulumisen ei vaikuta muihin työsuhteen ehtoihin. Järjestelmästä maksettava palkkio ei ole osa työsuhteen eikä palkkauksen ehtoja.

Ansaintajakson aikana hallitus voi päättää uuden osallistujan ottamisesta mukaan järjestelmään tai voi päättää poistaa osallistujan järjestelmästä välittömästi osallistujan tekemän rikkomuksen vuoksi.

5. Ansaintakriteerit ja tavoitteet

Ansaintakriteerit tarkoittavat taloudellisiin tunnuslukuihin, strategiaan tai osakkeen kokonaistuottoon perustuvia tai muita kriteerejä, jotka hallitus päättää ansaintajaksolle. Ansaintajaksolla voi olla yksi ansaintakriteeri tai useita ansaintakriteerejä.

Tavoitteet tarkoittavat ansaintakriteerejä ja niille asetettuja tavoitteita, joiden saavuttamisen perusteella palkkio määräytyy. Hallitus päättää ansaintakriteerien väliset painotukset ja asettaa lähtötason, tavoitetason ja enimmäistason kullekin ansaintakriteerille.

Hallituksella on oikeus muuttaa tavoitteita ansaintajaksolla tapahtuneesta merkittävästä tapahtumasta johtuen. Tällainen tapahtuma voi olla esimerkiksi sulautuminen, yritysosto tai yritysmyynti, merkittävä investointi, satunnainen luovutusvoitto tai luovutustappio, rakennejärjestely tai muu seikka, jota ei tavoitteita asetettaessa voitu ottaa huomioon, mutta joka vaikuttaa olennaisesti tavoitteisiin.

6. Palkkio

Järjestelmä tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden ansaita osakkeita palkkiona tavoitteiden saavuttamisesta.

6.1. Enimmäispalkkio

Enimmäispalkkio tarkoittaa osallistujan ansaintajaksolta ansaittavissa olevan palkkion enimmäismäärää.

Hallitus päättää osallistujalle hänen enimmäispalkkionsa määrän ansaintajaksolle. Enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden bruttokappalemääränä ennen verojen vähentämistä. Enimmäispalkkio ilmoitetaan osallistujalle niin pian kuin mahdollista kun hallitus on siitä päättänyt.

Ansaintajakson aikana hallitus voi päättää mahdollisen uuden osallistujan enimmäispalkkiosta siten, että enimmäispalkkion määrä on suhteessa työsuhteen voimassaoloaikaan ansaintajaksolla, tai muulla hallituksen päättämällä tavalla.

Hallitus voi päättää osallistujan enimmäispalkkion määrään vaikuttavista ehdoista, kuten esimerkiksi osallistujan osakeomistusta koskevasta velvollisuudesta.

6.2. Vahvistettu palkkio

Vahvistettu palkkio tarkoittaa hallituksen vahvistamaa tavoitteiden saavuttamisen perusteella ansaittua ansaintajakson palkkiota. Vahvistettu palkkio ilmoitetaan osallistujalle niin pian kuin mahdollista, kun hallitus on siitä päättänyt.

Hallitus vahvistaa ansaitun palkkion määrän niin pian kuin mahdollista ansaintajakson päättymisen jälkeen, mutta kuitenkin maaliskuun 2023, 2024 ja 2025 loppuun mennessä. Jos osakkeiden määrä ei ole kokonaisluku, osakkeiden määrä pyöristetään ylöspäin lähimpään kokonaislukuun, jos murto-osa on vähintään 0,5, ja alaspäin lähimpään kokonaislukuun kaikissa muissa tapauksissa.

Vahvistettu palkkio ilmaistaan osakkeiden bruttokappalemääränä ennen verojen vähentämistä. Yhtiö määrittää palkkion maksamisessa käytettävän osakeosuuden ja veroihin ja veronluonteisiin maksuihin tarvittavan rahaosuuden välisen suhteen esim. maakohtaisesti, yksilöllisesti tai henkilöstöryhmittäin.

6.3. Verot

Veroilla tarkoitetaan voimassa olevan lainsäädännön mukaisia, palkkion maksun yhteydessä pidätettäviä

- sovellettavan tuloveroprosentin mukaisia ansiotuloveroja
- varainsiirtoveroa ja
- muita sovellettavia veroja ja työsuhteeseen liittyviä maksuja.

Niissä maissa, joissa yhtiöllä on velvollisuus pidättää palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot, yhtiö pidättää ja maksaa palkkion verot palkkion rahaosuudella voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Huolimatta yhtiön pidättämistä veroista osallistuja on henkilökohtaisesti vastuussa omista henkilökohtaisista palkkioista aiheutuvista lopullisista veroistaan ja jäänösveroistaan voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Palkkiota ei lueta eläkkeeseen oikeuttaviin ansioihin eikä se kerrytä eläkettä, ellei osallistujan asuinmaan pakottavasta lainsäädännöstä muuta johdu.

6.4. Palkkion maksaminen

Netto-osakkeet tarkoittavat sitä osallistujalle maksettavaa osakemäärää, joka jää jäljelle vahvistetusta palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen tarvittavan rahaosuuden vähentämisen jälkeen. Maksettava palkkio koostuu netto-osakkeista ja rahaosuudesta.

Palkkio maksetaan osallistujalle palkkion vahvistamisen jälkeen niin pian kuin mahdollista, mutta kuitenkin viimeistään huhtikuun 2023, 2024 ja 2025 loppuun mennessä.

Netto-osakkeet kirjataan osallistujan suomalaiselle arvo-osuustilille. Netto-osakkeiden ja rahaosuuden arvo määritellään netto-osakkeiden arvo-osuustilille kirjaamispäivän pörssikurssin perusteella. Pörssikurssilla tarkoitetaan netto-osakkeiden kirjaamispäivänä päätettyjen kauppohen kaupankäyntimäärillä painotettua keskimurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä. Jos kirjaamispäivä ei ole kaupankäyntipäivä tai osakkeella ei ole kirjaamispäivänä käyty kauppaa, pörssikurssilla tarkoitetaan kirjaamispäivää lähinnä edeltävänä päivänä päätettyjen kauppohen kaupankäyntimäärillä painotettua keskimurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

6.5. Yleiset palkkion maksamisen ehdot

Oikeus palkkioon on henkilökohtainen ja palkkio maksetaan vain osallistujalle. Oikeutta palkkioon ei voida myydä, siirtää, pantata tai muuten käyttää. Kuolemantapauksessa näiden ehtojen mukaan maksettavissa oleva palkkio maksetaan osallistujan kuolinpesälle, perillisille tai oikeudenomistajille.

Palkkion maksaminen voi edellyttää, että osallistuja täyttää hallituksen erikseen päättämät, esimerkiksi osakkeiden hankintaa koskevat ehdot.

Palkkiota maksettaessa hallituksella on oikeus päättää, että yhtiö maksaa palkkion kokonaan tai osaksi rahana käyttäen osakkeen arvona palkkion maksuajankohtaa edeltävän kalenterikuukauden vaihdolla painotettua keskimurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä. Tässä

tapauksessa hallituksella on oikeus velvoittaa osallistuja hankkimaan osakkeita maksetun nettopalkkion määrällä. Myös näissä tapauksissa palkkioon sovelletaan johtoryhmän jäsenen omistusvelvollisuutta hallituksen tarkemmin päättämällä tavalla.

6.6. Palkkion muuttaminen ja palkkion maksamisen lykkäys ja takaisinperintä

Hallitus voi erityisestä syystä korottaa tai alentaa ansaittua palkkiota osallistujan huomattavan tai poikkeuksellisen panoksen tai suorituksen perusteella.

Hallituksella on oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita tai lykätä palkkion maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun esimerkiksi yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle tai osallistujalle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällä tavalla peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain tai periä takaisin jo maksettuja palkkioita, jos konsernin tilinpäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on tai olisi voinut olla vaikutusta palkkion määrään, jos tavoitteiden saavuttamista on manipuloitu, tai jos on toimittu yhtiön liiketoiminnan edun, rikoslain tai työsuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muuten epäeettisesti.

7. Osakkeenomistajan oikeudet saatuihin osakkeisiin

Osallistujan arvo-osuustilille kirjattujen osakkeiden tuottamat osakkeenomistajan oikeudet siirtyvät osallistujalle sinä päivänä, kun osakkeet kirjataan arvo-osuustilille.

8. Johtoryhmän jäsenen omistusvelvollisuus

8.1. Omistusvelvollisuus

Omistusvelvollisuus tarkoittaa, että yhtiön johtoryhmän jäsenen on omistettava kaikki järjestelmän perusteella mahdollisesti saamansa netto-osakkeet, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa yhteensä hänen vuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys jatkuu. Hallitus voi myöntää poikkeuksia omistusvelvollisuuteen ja/tai asettaa yksittäiselle johtoryhmän jäsenelle tästä kappaleesta poikkeavia omistusvelvollisuutta koskevia ehtoja.

Omistusvelvollisuuden yhteydessä **vuosipalkalla** tarkoitetaan johtoryhmän jäsenen palkkion maksua edeltävän kalenterivuoden kiinteää bruttovuosipalkkaa sisältäen luontoisedut ja mahdollisen lomarahen, mutta ei vuosibonuksia, pitkän aikavälin kannustinpalkkioita tai muuta muuttuvaa palkitsemista.

8.2. Omistusvelvollisuuden seuranta

Hallitus seuraa omistusvelvollisuuden täyttymistä joko vuosittain tai useammin päättämäänsä ajankohtana ja päättämällä tavalla.

Varmistaakseen omistusvelvollisuuden noudattamisen yhtiöllä on oikeus hakea omistusvelvollisuuden alaisten netto-osakkeiden ja niiden perusteella mahdollisesti maksutta saatujen osakkeiden ja muiden noteerattujen arvopapereiden (yhdessä, **omistusvelvollisuuden alaiset arvopaperit**) myyntiä, siirtämistä ja panttausta estävien järjestelmän ehtojen mukaisten luovutusrajoitusten ja muiden vastaavien omistusvelvollisuuden alaisia arvopapereita koskevien rajoitusten kirjaamista johtoryhmän jäsenen arvo-osuustilille ilman hänen suostumustaan.

Osallistuessaan järjestelmään johtoryhmän jäsen valtuuttaa yhtiön toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet ja sitoutuu allekirjoittamaan ja toimittamaan kaikki valtuutukset ja suostumukset sekä allekirjoittamaan ja toimittamaan kaikki tarvittavat asiakirjat näiden rajoitusten kirjaamiseksi hänen arvo-osuustililleen ehtojen mukaisesti.

Varmistaakseen omistusvelvollisuuden noudattamisen yhtiöllä on myös oikeus hakea johtoryhmän jäsenen tilinhoitajayhteisöltä tiliote siitä arvo-osuustilistä, jolla omistusvelvollisuuden alaiset osakkeet ovat säilytyksessä, ilman johtoryhmän jäsenen suostumusta.

9. Edellytys työsuhteen jatkumisesta

9.1. Työsopimuksen päättyminen

Irtisanominen tai purkaminen

Palkkiota ei makseta osallistujalle, jos konserniyhtiö tai osallistuja irtisanoa osallistujan työsopimuksen tai konserniyhtiö purkaa osallistujan työsopimuksen ennen palkkion maksamista. Hallitus voi kuitenkin näissä tapauksissa päättää osallistujan oikeudesta työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen mennessä kertyneeseen palkkioon ja palkkion maksuajankohdasta ja muista yksityiskohdista.

Työsopimuksen irtisanomisella tai purkamisella tarkoitetaan työsopimuksen irtisanomis- tai purkamisilmoituksen antamispäivää.

Työsopimuksen päättyminen Good Leaver -perusteilla

Good Leaver -perusteita ovat

- yritysjärjestely
- liikkeen luovutus
- konserniyhtiön poistuminen konsernista
- osallistujan pysyvä työkyvyttömyys
- osallistujan lakisääteinen eläke
- osallistujan työsopimuksen mukainen eläke
- yhtiön osallistujalle määrittelemä eläke ja
- osallistujan kuolema.

Jos osallistujan työsopimus konserniyhtiöön päättyy ennen palkkion maksamista Good Leaver -perusteella, hallitus päättää osallistujan tai hänen kuolinpesänsä tai hänen perillisensä tai oikeudenomistajansa oikeudesta palkkioon ottaen huomioon esimerkiksi kuluvan ansaintajakson alusta kulunut aika ja arvioiden tavoitteiden saavuttamisen työsopimuksen päättymisen ajankohtana. Palkkio maksetaan ehtojen mukaisesti palkkion alkuperäisessä maksuaikataulussa, ellei hallitus toisin päättä.

Työsopimuksen päättymisellä Good Leaver -perusteella tarkoitetaan osallistujan työsopimuksen viimeistä voimassaolopäivää.

9.2. Pitkäaikaiset poissaolot ansaintajaksolla

Jos osallistujan työ keskeytyy pitkäaikaisesti (esim. perhevapaa, opintovapaa, tai vuorotteluvapaa) ja sillä on merkittävä vaikutus osallistujan panokseen ansaintajakson aikana, hallitus voi päättää pienentää osallistujan palkkiota kyseiseltä ansaintajaksolta oikeudenmukaiseksi katsomassaan suhteessa.

9.3. Tehtävien muuttuminen ansaintajaksolla

Jos osallistuja siirretään uusiin tehtäviin ansaintajakson aikana, hallituksella on oikeus korottaa tai alentaa osallistujan enimmäispalkkion määrää kuluvalle ansaintajaksolla mukauttaakseen enimmäispalkkiota tasolle, jota yleisesti sovelletaan osallistujan uudessa asemassa.

10. Oikaisut tietyissä tapauksissa

10.1. Osingot ja muu varojenjak

Jos yhtiö ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista päättää

- jakaa osinkoa tai varoja vapaan oman pääoman rahastosta
- alentaa osakepääomaansa jakamalla osakepääomaa osakkeenomistajille tai
- alentaa ylikurssirahastoansa jakamalla osakkeenomistajille varoja ylikurssirahastosta,

kulloinkin yhtiön tavanomaisesta käytännöstä poiketen, hallitus voi päättää muutoksesta enimmäispalkkion tai vahvistetun palkkion määrään oikeudenmukaiseksi katsomallaan tavalla. Lisäksi hallitus päättää tarvittaessa mahdollisesta muutoksesta tavoitteisiin.

10.2. Omien osakkeiden hankkiminen

Yhtiön suunnattu omien osakkeiden hankkiminen tai lunastaminen tai suunnattu optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien hankkiminen ei vaikuta järjestelmään.

10.3. Osakeannit

Jos yhtiö ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista päättää osakeannista tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta siten, että osakkeenomistajilla on merkintäetuoikeus, muutetaan enimmäispalkkion tai vahvistetun palkkion määrää kertomalla enimmäispalkkion tai vahvistetun palkkion osoittama osakkeiden lukumäärä osakeantikertoimella, tai hallituksen päättämällä tavalla. Lisäksi hallitus päättää tarvittaessa mahdollisesta muutoksesta tavoitteisiin.

10.4. Sulautuminen, jakautuminen ja osakkeiden lunastus

Jos ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista

- yhtiö päättää sulautua sulautuvana yhtiönä toiseen yhtiöön tai kombinaatiofuusiossa muodostuvaan yhtiöön
- yhtiö päättää jakautua kokonaisuudessaan tai
- jollekin osakkeenomistajista on syntynyt osakeyhtiölain 18 luvun 1§:n tarkoittama lunastusoikeus ja -velvollisuus kaikkiin yhtiön osakkeisiin sen perusteella, että osakkeenomistajalla on yli 90 prosenttia yhtiön osakkeista ja osakkeiden tuottamista äänistä,

osallistujalla on oikeus hallituksen päättämään palkkiomäärään, jossa on otettu huomioon esimerkiksi kuluvan ansaintajakson alusta kulunut aika ja tavoitteiden arvioitu saavuttaminen sulautumisen, jakautumisen tai lunastuksen ajankohtana, tai oikeus ansaintajaksolta jo vahvistettuun palkkioon. Näissä tilanteissa hallituksen päättämä palkkio tai vahvistettu palkkio muunnetaan rahamääräiseksi kertomalla hallituksen päättämän palkkion tai vahvistetun palkkion osoittama osakkeiden lukumäärä sulautumis- tai jakautumisvastikkeella tai

lunastushinnalla, ja palkkio maksetaan kokonaan rahana. Palkkio maksetaan hallituksen päättämänä ajankohtana, kuitenkin viimeistään palkkion alkuperäisessä maksuaikataulussa.

Näissä tilanteissa järjestelmä lakkaa ja johtoryhmän jäsenen omistusvelvollisuus päättyy.

Vaihtoehtoisesti hallitus voi antaa osallistujalle oikeuden osallistua uuden yhtiön vastaavaan järjestelmään sulautumis- tai jakautumissuunnitelmassa määritellyllä tavalla tai hallituksen muuten kohtuullisesti ja oikeudenmukaisesti päättämällä tavalla.

Hallitus päättää mahdollisen osittaisjakautumisen vaikutuksesta järjestelmään soveltuvin osin.

11. Järjestelmän hallinnointi

Hallitus seuraa järjestelmää ja päättää kaikista järjestelmään liittyvistä seikoista. Hallitus voi siirtää oikeuksiaan ja valtuuksiaan.

Hallitus voi tarvittaessa esittää yhtiökokoukselle, että yhtiökokous antaisi sille osakeyhtiölain edellyttämän valtuutuksen päättää hankkia järjestelmään tarvittavan määrän omia osakkeita. Hallitus voi myös tarvittaessa esittää yhtiökokoukselle, että yhtiökokous antaisi sille osakeyhtiölain edellyttämän valtuutuksen päättää osakeannista järjestelmään tarvittavalle määrälle osakkeita.

12. Tietosuoja

Yhtiö voi pitää osallistujista luetteloa, josta ilmenee osallistujien henkilötiedot. Osallistuja tiedostaa sen, että yhtiö tai yhtiön määräämä taho hallinnoi ja käsittelee rekisterissä olevia tietoja järjestelmän toteuttamiseksi. Osallistujalla on oikeus pyytää saada nähtäväksi yhtiöllä olevat häntä koskevat tiedot. Yhtiö voi toimittaa järjestelmään liittyvät tiedonannot osallistujille sähköpostin välityksellä. Lisätietoja henkilötietojen käsittelystä on saatavilla yhtiön henkilöstöasioista vastaavalta henkilöltä.

13. Ehtojen muuttaminen

Hallitus voi tarpeelliseksi katsomassaan laajuudessa muuttaa ja korjata ehtoja tai poiketa ehdoista (yhdessä, **muutokset**) ansaintajakson aikana. Nämä muutokset voivat koskea yksittäistä osallistujaa, tietyssä maassa asuvia osallistujia tai yleisesti osallistujia. Muutoksia voidaan tehdä järjestelmään tai ehtoihin, jotta ne noudattavat paikallisia lakeja, säännöksiä tai verotuskäytäntöjä tai niiden muutoksia. Lisäksi muutoksia voidaan tehdä pienentämään, välttämään tai poistamaan paikallisista laeista, säännöksistä tai verotuskäytännöistä tai niiden muutoksista johtuvien lisäkustannusten vaikutusta. Muutoksia voidaan soveltaa myös taannehtivasti ansaintajakson alusta. Muutokset pyritään toteuttamaan siten, että osallistujalle ei niiden johdosta aiheudu merkittävää perusteetonta etua tai haittaa.

14. Järjestelmän lakkauttaminen

Hallitus voi milloin tahansa lakkauttaa järjestelmän päättymään välittömästi. Hallitus voi tällöin päättää kuluvan ansaintajakson enimmäispalkkiosta oikeudenmukaiseksi katsomansa prosenttiosuuden maksamisesta osallistujalle joko osakkeina tai rahana.

15. Luottamuksellisuus

Ehdot ovat luottamukselliset niiltä osin kuin yhtiö ei ole niitä julkaissut.

16. Sovellettava laki, riitaisuuksien ratkaiseminen ja muut ehdot

Ehtoihin sovelletaan Suomen lakia. Järjestelmästä aiheutuvat riidat ratkaistaan lopullisesti välimiesmenettelyssä Keskuskauppakamarin välimiesmenettelysääntöjen mukaisesti. Välimiesoikeus on yksijäseninen. Välimiesmenettelyn paikka on Helsinki ja välimiesmenettelyn kieli on suomi tai englanti.

Maissa, joissa noudatetaan kannustinjärjestelmiä koskevaa pakottavaa lainsäädäntöä, ehtoihin sovelletaan mahdollisia maakohtaisia, näille maille tehtyjä sääntelyä koskevia liitteitä soveltuvien osin tai noudatetaan pakottavaa lainsäädäntöä.

Ehdot on laadittu suomeksi. Jos mahdollisten käännösten ja suomen kielisten ehtojen välillä on ristiriitaa, noudatetaan suomen kielisiä ehtoja.