

**KUNTARAOHITUS OYJ**

**Palkka- ja palkkioselvitys**

**2017**

7.3.2018

## 1 TAUSTA JA TARKOITUS

Kuntarahoitus Oyj (jäljempänä ”Kuntarahoitus”) antaa vuosittain tällä palkka- ja palkkioselvityksellä tiedot luottolaitoksia koskevassa sääntelyssä (luottolaitostoiminnasta annetun lain 8 luvun 15 §:ssä ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen 575/2013 450 artiklassa) edellytetyt tiedot yhtiössä noudatettavista palkka- ja palkitsemisperiaatteista sekä ansaituista tai maksetuista palkkioista. Tämä palkka- ja palkkioselvitys ottaa lisäksi huomioon Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin palkka- ja palkkioselvitystä koskevat vaatimukset. Koodi on kokonaisuudessaan nähtävillä osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

## 2 HALLITUKSEN PALKKIOT

Kuntarahoituksen yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista.

Hallituksen jäsenille maksetaan yhtiökokouksen 23.3.2017 tekemän päätöksen mukaisesti toimikaudelta 2017 – 2018 (vuoden 2017 varsinaisesta yhtiökokouksesta seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättämiseen) vuosipalkkio ja kokouspalkkiot. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 30 000 euroa, varapuheenjohtajan vuosipalkkio 18 000 euroa ja jäsenen vuosipalkkio 15 000 euroa. Kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on puheenjohtajille 800 euroa kokousta kohden ja jäsenille 500 euroa kokousta kohden. Matkakulut ja päivärahat maksetaan hallituksen jäsenille yhtiön matkustusohjeen mukaisesti. Kokouspalkkiot maksetaan myös valvovien viranomaisten edellyttämistä tapaamisista. Hallituspalkkiot maksetaan vuosineljänneksittäin.

Hallitukselle maksetut palkkiot 2017	
Hallituksen jäsen	Palkkiot 2017 (1 000 €)
Helena Walldén, hallituksen puheenjohtaja	65
Tapani Hellstén, hallituksen varapuheenjohtaja	37
Fredrik Forssell	36
Minna Helppi, hallituksen jäsen 23.3.2017 alkaen	21
Teppo Koivisto	38
Jari Koskinen, hallituksen jäsen 23.3.2017 alkaen	20
Sirpa Louhevirta, hallituksen jäsen 23.3.2017 asti	13
Vivi Marttila, hallituksen jäsen	32
Tuula Saxholm	35
Juha Yli-Rajala hallituksen jäsen 23.3.2017 asti	13
<b>Yhteensä</b>	<b>319</b>

Vuonna 2017 hallituksella oli yhteensä 17 kokousta, joista neljä oli sähköposti- tai puhelinkokouksia. Tarkastusvaliokunta kokoontui kuusi kertaa, riskivaliokunta seitsemän kertaa ja palkitsemisvaliokunta yksitoista kertaa vuonna 2017. Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan kokousmäärät kasvoivat vuoteen 2016 verrattuna lähinnä toimitusjohtajan vaihtumiseen liittyvien kokoustarpeiden vuoksi.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä kuulu yhtiön palkitsemisjärjestelmän piiriin. Omistajien nimitysvaliokunta on yhtiökokouksen perustama toimielin, jonka jäsenille ei makseta palkkioita.

## 3 TOIMIVAN JOHDON JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN

### 3.1 Yleistä

Kuntarahoituksen toimivan johdon ja henkilöstön palkkiot muodostuvat kiinteistä palkkioista (rahapalkka ja luontoisedut) ja muuttuvasta palkitsemisesta palkitsemisjärjestelmän ehtojen mukaan. Mahdolliset asunto- ja autoedut ovat osa kunkin henkilön kiinteää kokonaispalkkaa. Kuntarahoituksessa ei ole käytössä tavanomaisesta poikkeavia luontoisetuja. Kiinteä kokonaispalkka muodostaa niin toimivan johdon kuin muunkin henkilöstön osalta suurimman osan henkilön vuosittaisesta kokonaisansiosta.

Kuntarahoitus seuraa hallituksen vahvistaman strategian mukaisesti palkkojen ja palkitsemisen osalta rahoitusalan ja toimintaympäristön kehitystä. Kaikkien tehtävien osalta on tehty vaativuusarviointi, jotta saavutetaan riittävä vertailukelpoisuus markkinatietoihin. Markkinavertailujen tekemisessä on käytetty apuna seuraavia ulkopuolisia tahoja: Korn Ferry Hay Group Oy, Alexander Incentives Oy.

Sekä toimivan johdon että henkilöstön eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaan. Johtoryhmän jäsenillä on yhtiön ottama maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutus. Vakuutuksesta voidaan maksaa eläkettä 63 vuotta täyttäneelle. Vuonna 2017 toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 125 634 euroa.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön puolelta kuusi kuukautta. Toimitusjohtajan työsuhde-etuudet (auto-, ravinto- ja puhelinetu) päättyvät irtisanomisajan päättyessä. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan johtajasta riippumattomista syistä, yhtiö suorittaa toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksen, jonka määrä vastaa toimitusjohtajan kuuden kuukauden kokonaispalkkaa.

Kuntarahoituksen liiketoiminta on erittäin rajattu eikä sisällä runsasta määrää eri tuotteita tai palvelua, yhtiöllä on yksinkertainen organisaatorakenne ja oikeudellinen muoto. Nämä huomioiden yhtiö on voinut palkitsemista koskeissa periaatteissa noudattaa vaatimuksia sääntelyn sisältämä suhteellisuusperiaate huomioiden.

### 3.2 Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan rooli

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja muut palkkiot sekä työsuhteen ehdot. Lisäksi hallitus vahvistaa toimitusjohtajan esityksestä toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden palkat ja palkkiot. Johtoryhmässä on jäsenenä myös sisäisistä valvontatoiminnoista vastaavat keskeiset henkilöt (riskienhallintajohtaja ja compliance-toiminnasta vastaava johtaja), joiden palkitseminen edellyttää voimassa olevan sääntelyn mukaisesti hallituksen valvontaa.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelemana palkitsemiseen liittyvät asiat. Näitä ovat esimerkiksi palkitsemisjärjestelmää ja sen ehtoja koskevat muutokset, yhtiökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja toteutumisen arviointi sekä siitä seuraava palkitseminen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien henkilöiden (ml. johtoryhmän jäsenet) muuttuvat palkkiot ja mahdollisten kiinteiden palkkioiden muutokset. Hallitus seuraa palkitsemisvaliokunnan avustamana koko henkilökunnan palkitsemista. Lisäksi hallitus arvioi vuosittain palkitsemisjärjestelmän sekä päättää sääntelyn mukaisesti viivästettyjen palkkioiden maksusta. Palkitsemisvaliokuntaan kuuluvat vuoden 2017 lopussa hallituksen puheenjohtaja Helena Walldén, Tapani Hellstén ja Teppo Koivisto.

Hallituksen riskivaliokunta seuraa myös tavoitteiden asettamista ja palkitsemista, jotta palkitseminen on linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa. Riskienhallinnasta ja compliancesta vastaavat johtajat antavat myös hallitukselle ja sen valiokunnille lausunnot siitä, ovatko asetut tavoitteet ja palkitseminen yhteneväinen yhtiön riskinottohalukkuuden ja sääntelyn kanssa.

Hallituksella on aina viime kädessä oikeus päättää palkitsemisjärjestelmän muuttamisesta, päättämisestä tai muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä. Maksettavien palkkioiden osalta otetaan huomioon kaikki tiedossa olevat tekijät, jotka voisivat estää maksamisen (esim. vakavaraisuus- tai maksuvalmiusvaatimukset tai muut riskiperusteiseen arviointiin vaikuttavat tekijät). Hallitus voi päättää myös aina yksittäisen henkilön osalta ansaitun tai viivästetyn palkkion maksamatta jättämisestä riskiperusteiseen arviointiin pohjautuen.

Sisäinen tarkastus antaa vuosittain palkitsemisvaliokunnalle ja hallitukselle lausunnon siitä, onko hallituksen päättämää palkitsemisjärjestelmää noudatettu. Lisäksi vuodesta 2017 lähtien sisäinen tarkastus arvioi laajemmin sääntelyn edellyttämällä tavalla palkitsemisjärjestelmää ja sitä koskevaa dokumentaatiota ja prosesseja.

Kuntarahoituksen hallitus ja palkitsemisvaliokunta seuraa myös Kuntarahoituksen tytäryhtiön Rahoituksen neuvontapalvelut Inspira Oy:n ("Inspira") palkitsemista. Inspirassa palkitsemiseen liittyvistä tavoitteista ja niiden perusteella maksettavista muuttuvista palkkioista päättää Inspiran hallitus. Inspira ei ole viranomaisvalvonnassa eikä se ole liikkeeseenlaskenut säännellyillä markkinoilla rahoitusvälineitä.

### 3.3 Muuttuvia palkkioita koskevat periaatteet vuonna 2017

Muuttuvan palkkion tarkoituksena on edistää haastavien tavoitteiden saavuttamista, varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja pysyminen yhtiössä, sekä lisätä työn tehokkuutta ja näin kasvattaa yhtiön omistaja-arvoa.

Yhtiössä ei ole käytössä erillistä johdon palkitsemisjärjestelmää. Koko henkilökunnan palkitsemiseen sovelletaan samaa hallituksen hyväksymää palkitsemisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmän piirissä on siten koko yhtiön henkilökunta, ellei työsuhteen luonteen vuoksi (esim. määräaikaisuus) ole muuta päätetty. Saman palkitsemisjärjestelmän sisällä palkitsemisen maksimi- ja tavoitetasot vaihtelevat tehtävän mukaan.

Palkitsemisjärjestelmään liittyvät tavoitteet asetetaan kullekin kalenterivuodelle (ansaintavuosi). Palkitsemisjärjestelmä perustuu kaikissa palkitsemisryhmissä sekä yhtiökohtaisen että henkilökohtaisen suorituksen arviointiin. Osasto- ja henkilökohtaiset tavoitteet asetetaan niin, että ne tukevat yhtiön strategiaa ja lyhyen aikavälin tavoitteita sekä tehokasta riskienhallintaa eivätkä ne saa kannustaa hyväksytyyn riskinkantokyvyn ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmässä yhtiökohtaisten, osastokohtaisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden painoarvo vaihtelee eri palkitsemisryhmissä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta tavoitteet ovat yhtiötason tavoitteita ja lisäksi toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen asettamat henkilökohtaiset tavoitteet, jotka linkittyvät kunkin henkilön vastuualueisiin.

Yhtiökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy hallitus, osastokohtaisen suoritusarvioinnin hyväksyy johtoryhmä ja henkilökohtaisen suoritusarvioinnin tekee kunkin työntekijän esimies. Riskienvalvontatehtävissä olevien henkilöiden palkitseminen ei perustu valvotun toiminnon tulokseen. Toimitusjohtaja hyväksyy henkilökunnan palkitsemisen määrään ja hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien henkilöiden palkitsemisen.

Vuonna 2016 yhtiökohtaiset ja koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet, joista maksettiin palkkioita vuonna 2017, kohdistuivat yhtiön liikevoittoon, vähimmäisomavaraisuusasteeseen (leverage ratio) ja esimiesten osalta muun henkilöstön työtyytyväisyyteen. Asetut taloudelliset tavoitteet olivat yhtenevät yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa ja perustuivat yhtiön taloudellisiin ennusteisiin huomioiden asetetut limiitit ja toiminnan rajaukset. Tulostavoitteelle, kuten kaikille tavoitteille, on asetettu maksimi, jonka ylittävältä tasolta muuttuva palkkio ei voi nousta yli maksimipalkkion ja vastaavasti minitavoite, jonka alle jäänyt tulos ei oikeuta lainkaan palkkioon.

Luottolaitoksia koskevan sääntelyn mukaisesti, mikäli henkilön palkkio ansaintavuodelta on 50.000 euroa tai enemmän, maksetaan 60 % palkkiosta ansaintavuotta seuraavana vuonna, ja 40 % palkkiosta viivästetään maksettavaksi tasasuuruusina erinä maksuvuotta seuraavina kolmena vuotena ja toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta seuraavina viitenä vuonna. Sääntelyn mukaisiin viivästämistä koskeviin vaatimuksiin liittyen Kuntarahoitus pitää luetteloa niistä henkilöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan. Edellä sanottua 50.000 euron rajaa sovelletaan kuitenkin kaikkiin henkilöihin tehtävästä riippumatta.

Muuttuvat palkkiot maksetaan aina rahana eikä yhtiössä ole käytössä osake- tai optioperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. Muuttuvat palkkiot perustuvat toteutuneeseen suoriutumiseen eikä yhtiö sitoudu muuttuvien palkkioiden maksamiseen etukäteen. Hallitus voi aina päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä perustuen riskiarviointiin, jos palkkioiden maksaminen vaarantaisi yhtiön vakavaraisuuden, likviditeetin tai olisi muuten yhtiön riskiaseman kannalta vastoin terveitä liiketoimintaperiaatteita. Myös henkilön oma toiminta otetaan huomioon muuttuvien palkkioiden (sisältäen viivästetyt erät) riskiperusteisessa arvioinnissa.

Muuttuvista palkkioista niiden osalta, joilla palkkioita viivästetään, puolet on kytketty Kuntarahoituksen ydinpääoman (CET1) kehitykseen (sääntelyn mukainen palkitsemisessä käytettävä muu rahoitusväline). Muuttuvan palkkion arvoa voidaan ehtojen mukaisesti alentaa tilapäisesti, jos yhtiön ydinpääoman määrä laskee alle 7 %:n. Edelleen, niillä joiden palkkioita viivästetään, puoleen muuttuvasta palkkiosta liittyy 12 kuukauden odotusaika maksulle palkkiosta päättämisen jälkeen. Muuttuvien palkkioiden maksu tapahtuu kerran vuodessa ansaintavuotta koskevan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Palkkionsaaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä muuttuviin palkkioihin liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen.

### 3.4 Palkat ja palkkiot vuonna 2017

Vuonna 2017 maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet hallituksen hyväksymään Kuntarahoituksen palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2016. Lisäksi vuonna 2017 on maksettu palkkioita, jotka oli viivästetty aiemmilta vuosilta maksettavaksi vuonna 2017. Vuonna 2017 hyväksyttiin ansaintavuodelta 2016 ansaittujen muuttuvien palkkioiden yhteismääräksi 1,5 miljoonaa euroa koko henkilökunnan ja johdon osalta, yhteensä 90 henkilöä. Vuonna 2017 henkilökunnalle ja johdolle maksettiin muuttuvia palkkioita yhteensä 1,4 miljoonaa euroa (luku sisältää aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden maksun). Vuonna 2017 henkilökunnalle ja johdolle maksettiin muuttuvia palkkioita ansaintavuoden 2016 tavoitteiden toteutumisen perusteella yhteensä 1,2 miljoonaa euroa. Koko henkilökunnalle ja johdolle maksettujen kiinteiden palkkojen määrä vuonna 2017 oli 8,5 miljoonaa euroa. Johdon palkkioiden osuus näistä on eriteltynä jäljempänä olevassa taulukossa.

Vuodelta 2016 ansaittujen muuttuvien palkkioiden tavoite- ja maksimitaso vaihtelevat eri palkitsemisryhmissä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta tavoitepalkkio on kolmen kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio on kuuden kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Muissa ryhmissä tavoitepalkkiot ovat 1,5 – 2,5 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio 2-4 kuu-

kauden kiinteä palkkaa vastaava määrä. Maksimipalkkion suhde kiinteään vuosipalkkaan nähden, jossa huomioutu lomarahana, on toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille 48 % ja muissa palkitsemisryhmissä tämä vaihtelee 16 ja 32 prosentin välillä.

Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesta suorituksesta. Vuonna 2017 palkitsemisjärjestelmän mukainen maksimipalkkio on maksettu kahdelle henkilölle kaikista palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Maksimipalkkiota ei ole maksettu johtoon kuuluville henkilöille. Yhtiössä ei ollut vuonna 2017 ollut palkkionsaajia, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Seuraavassa taulukossa on tarkempia tietoja palkitsemisesta vuonna 2017 koskien henkilöitä, joiden toiminnalla on sääntelyssä kuvatulla tavalla olennainen vaikutus yhtiön riskiprofiiliin (toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet, liiketoiminnasta ja sisäisen valvonnan keskeisistä tehtävistä sekä tietohallinnosta ja liiketoiminnan kehityksestä vastaavat osastonjohtajat). Ryhmään kuuluvat ne henkilöt, jotka ovat olleet muuttuvien palkkioiden ansaintavuoden päättyessä (2016) määritelmän täyttävissä tehtävissä. Kuntarahoituksen toimitusjohtajana toimi 22.8.2017 asti Pekka Averio. Kuntarahoituksen hallitus sopi toimitusjohtaja Pekka Averio kanssa, että Averio jättää tehtävänsä yhtiön toimitusjohtajana 22.8.2017, minkä jälkeen Esa Kallio on toiminut vt. toimitusjohtajana. Edellä kuvatut toimitusjohtajan tehtävään liittyvät palkitsemiseen liittyvät ehdot soveltuvat sekä toimitusjohtajaan että toimitusjohtajan sijaiseen ja kumpikin on mukana alla olevien taulukoiden yhteenvetotiedoissa.

Toimivan johdon jäsenet ja ne henkilöt, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin	2017
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	13
Ryhmään kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2017 (1 000 €)	2 347
Ryhmän vuonna 2017 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2016 (1 000 €)	715
Vuonna 2017 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista tuleville vuosille viivästettyjen muuttuvien palkkioiden määrä (1 000 €)	228
Vuonna 2017 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista 12 kk:n odotusajan jälkeen maksettavaksi lykäty määrä (1 000 €)	171
Aiemmiltä vuosilta viivästettyjen palkkioiden määrä, jotka maksettu vuonna 2017 (1 000 €)	353
Vuonna 2017 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta viivästetyt palkkiot) (1 000 €)	669
Tuleville vuosille viivästettyjen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen 2017 päätetyt viivästykset) (1 000 €)	530
Riskiperusteisen arvioinnin vuoksi alennettujen viivästettyjen palkkioiden määrä 2017 (1 000 €)	0
Korkein yksittäiselle henkilölle vuonna 2017 edelliseltä ansaintavuodelta 2016 ansaituksi hyväksytty muuttuva palkkio (1 000 €)	116

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot (1 000€)	2017
Toimitusjohtajalle maksettu kiinteä palkka vuonna 2017	338
Vt. toimitusjohtajalle maksettu kiinteä palkka vuonna 2017	290
Toimitusjohtajalle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä vuonna 2017 (sisältää aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden maksun)	88

Vt. toimitusjohtajalle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä vuonna 2017 (sisältää aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden maksun)	70
Johtoryhmän muille jäsenille maksetut kiinteät palkat vuonna 2017	751
Johtoryhmän muille jäsenille vuonna 2017 maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden maksun)	185

Kaikki edellä olevissa taulukoissa olevat tiedot on esitetty ilman sivukuluja.

Vuonna 2017 sopimukseen perustuvien myönnettyjen erorahojen määrä oli 159 tuhatta euroa (1 kpl). Yhtiö ei myöntänyt eikä maksanut vuonna 2017 aloitusrahoja minkään tehtävän osalta. Yhtiö ei maksanut erorahoja vuonna 2017.

### 3.5 Palkitsemista koskevat päätetyt muutokset

Yhtiön hallitus on päivittänyt vuoden 2018 alussa yhtiön palkitsemista koskevaa politiikkaa (Remuneration Policy) vastaamaan entistä täsmällisemmin Euroopan pankkivalvontaviranomaisen (EBA) ohjeistusta moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä. Palkitsemisjärjestelmän laatimisessa on huomioitu suhteellisuusperiaate, jonka mukaisesti viranomaisohjeistuksen sovellettavuutta yhtiöön on arvioitu. Muutokset ovat koskeneet mm. käytössä olevan riskiperusteisen arvioinnin tarkempaa kuvaamista järjestelmässä sekä hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan sekä muiden toimielimien vastuiden tarkempaa määrittelyä. Muun rahoitusvälineen osalta on nostettu CET1-vaatimusta niin, että sääntelyn edellyttämä alakirjaus on mahdollinen, mikäli Kuntarahoituksen CET1-taso alittaa yhtiölle sääntelyn ja viranomaisvalvonnan kautta asetetun yhteenlasketun minimitason. Samassa yhteydessä tytäryhtiö Inspira on liitetty vuoden 2018 alusta osaksi palkitsemisjärjestelmää, ja näin kyse on koko konsernin palkitsemisjärjestelmästä. Inspiran osalta muuttuvan ja kiinteän palkitsemisen ehdot eivät poikkea olennaisesti Kuntarahoituksessa sovellettavista ehdoista.