



Konecranes Oyj

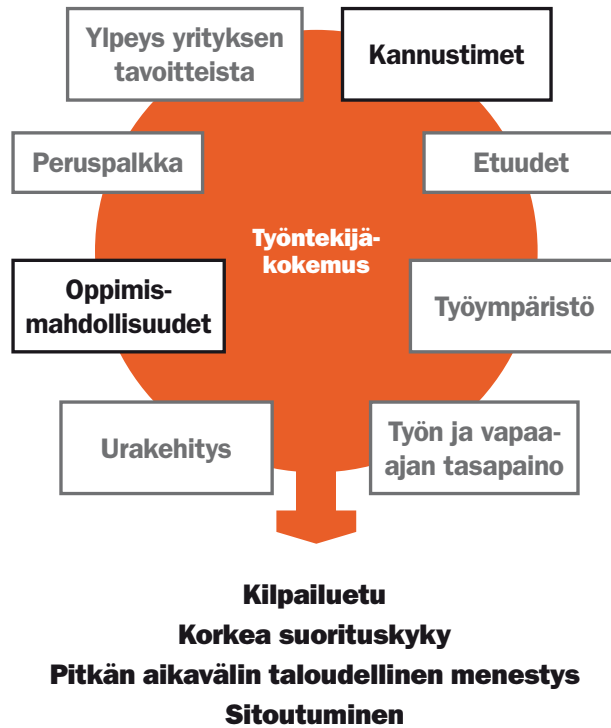
Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Palkitsemisfilosofia

Konecranesin palkitsemisfilosofian tavoitteena on houkutella, sitouttaa ja motivoida osaavia työntekijöitä. Se korostaa kannustimia ja oppimismahdollisuuksia, jotka edistävät kilpailuetua ja ovat tärkeä osa työntekijäkokemusta. Yhdistämme palkitsemisen suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla.

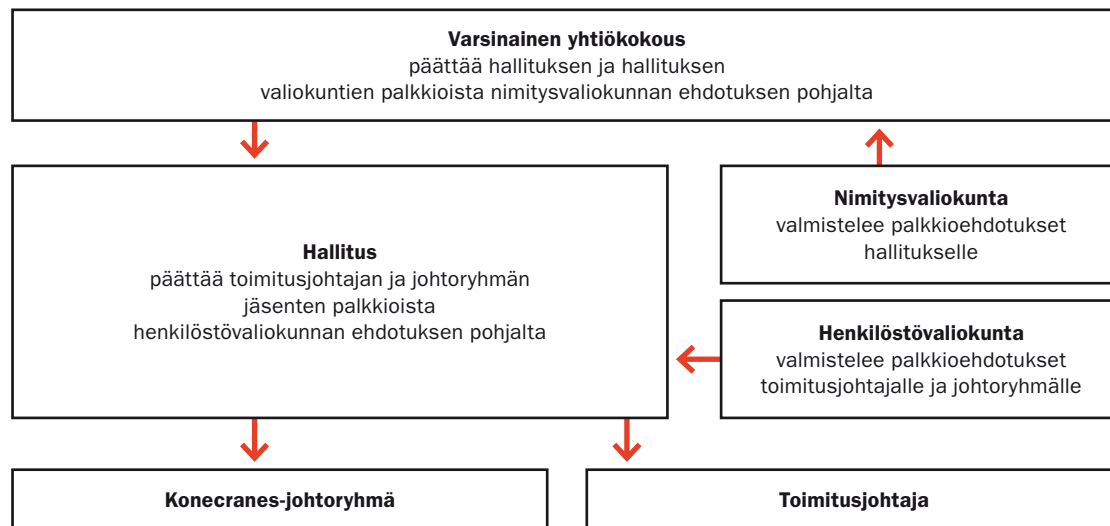
Palkitsemisemme on suunniteltu edistämään korkeaa suorituskkyä ja sitoutumista liiketoimintatavoitteisiimme. Konecranesin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yrityksen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, sekä vaikuttaa positiivisesti omistaja-arvon kehitykseen.

Konecranes sijoittaa itsensä työntekijämarkkinoille työntekijöiden ja työntekijäryhmien sijainnin perusteella. Olemme valmiita investoimaan markkinoihin, joilla asemamme työnantajana ei ole niin tunnettu ja houkutteleva, ja joilla on vähemmän yhtiön sisäisiä uramahdollisuuksia. Investoimme myös nopeasti kehittyville markkinoille, esimerkiksi korkean inflaation maihin. Markkinoiden määritelmä vaihtelee työntekijäryhmittäin. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden kohdalla Konecranes käyttää pääasiassa paikallisia vertailuja. Johdon osalta vertaamme itseämme kansainvälisiin yrityksiin johdon sijainnin perusteella.



Päätöksentekojärjestys

Kaikki palkitsemista koskevat päätökset tehdään "yksi yli" -periaatteen mukaisesti, toisin sanoen henkilön esimiehen esimiehen on aina hyväksyttävä henkilön palkitseminen. Päätöksentekoprosessi on kuvattu alla olevassa kaaviossa.



Hallituksen palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioista vuosittain. Nimitysvaliokunta valmistelee ehdotukset.

Toimitusjohtajan palkkiot

Henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen. Henkilöstövaliokunta käyttää päätöksenteossään ulkoisia markkina-tietoja ja asiantuntijoita. Valiokunta määrittää toimitusjohtajan kokonaispalkkion oman arviointinsa, markkinavertailun ja muiden olennaisten tietojen pohjalta.

Konecranesin johtoryhmän ja muun ylimmän johdon palkkiot

Hallitus arvioi ja päättää johtoryhmän jäsenten ja muiden suoraan toimitusjohtajalle raportoivien ylimmän johdon jäsenten palkitsemisesta.

Palkitsemisen elementit

Palkat

Konecranesin palkat määritellään jokaisen maan paikallisten markkinaolojen pohjalta. Konecranes pyrkii peruspalkan osalta olemaan markkinoiden mediaanitasolla. Palkat vaihtelevat maittain ja joidenkin työntekijäryhmien välillä.

Esimiehet arvioivat työntekijöidensä palkkatason vuosittain Konecranesin palkitsemisfilosofian mukaisesti varmistaen, että mahdolliset palkankorotukset jakautuvat tehokkaasti

ja palkitsevat yksittäisiä työntekijöitä heidän suorituksensa ja panoksensa mukaisesti. Hallitus arvioi vuosittain Konecranesin johtoryhmän ja suoraan toimitusjohtajalle raportoitujen ylimmän johdon jäsenten palkkatason.

Konecranesin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten peruspalkka ja luontoisedut perustuvat suoritukseen ja työn vastuutasoon, kokemukseen, taitoihin ja osaamiseen.

Kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimet

Kannustinohjelman on osa Konecranesin palkkiorakennetta. Lyhyen aikavälin kannustinten tavoitteena on tukea yrityksen taloudellista tulosta ja työntekijöiden sitoutumista liiketoimintatavoitteisiin puolivuosi- tai vuositasolla vuodesta riippuen. Senior Managementin lisäksi muut kannustinohjelmien osallistujat päätetään paikallisesti, markkinakäytännön mukaisesti.

Kannustimet perustuvat yleensä Konecranesin, liiketoiminta-alueen, liiketoimintayksikön ja/tai pienemmän yksikön taloudelliseen tulokseen sekä työntekijän henkilökohtaiseen suoritukseen ennalta asetettujen tavoitteiden pohjalta. Kannustinkriteerit voivat vaihdella, mutta ne perustuvat yleensä Konecranesin viiteen tärkeimpään suoritusalueeseen, joita ovat turvallisuus, asiakas, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Tällä hetkellä vähintään 50 prosenttia kaikista työntekijöiden tavoitteista on perustuttava taloudelliseen tulokseen. Johdon (esim. liiketoiminta-alueen tai -yksikön johtajan tai huoltopäälliköiden) vuosikannustimesta 70–100 prosenttia perustuu taloudelliseen tulokseen.

Mahdollisen kannustimen määrään vaikuttavat henkilön asema organisaatiossa ja hänen maantieteellinen sijaintinsa.

Varsinainen palkkio lasketaan henkilökohtaisen suorituksen ja taloudellisen tuloksen perusteella. Paikallisten ja globaalien markkinoiden tarpeet ohjaavat kannustinten käyttöä kaikissa toimipaikoissa.

Konecranesin kannustinohjelmat perustuvat aina kirjalliseen dokumentaatioon. Kvalitatiivisten henkilökohtaisten arvioiden sijaan pyritään käyttämään kvantitatiivisia suorituskykykriteerejä aina, kun mahdollista.

Toimitusjohtajan vuosikannustin perustuu yrityksen taloudellisen tuloksen vertailuun sekä hallituksen kyseiselle vuodelle asettamiin odotuksiin. Toimitusjohtajan mahdollinen kannustin voi olla enimmillään 85 prosenttia perusvuosipalkasta.

Konecranesin johtoryhmän jäsenten vuosikannustimen muuttuva osa perustuu konsernin ja jos mahdollista kyseisen henkilön kohdalla, liiketoiminta-alueen tulokseen ja yksittäiseen suoritukseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Muuttuvan osan prosenttimäärä perustuu henkilökohtaisiin vastuisiin, ja se on enintään 50–75 prosenttia työntekijän perusvuosipalkasta (tavoitetaso on 2/3 maksimista).

Palkitseminen elementit

Pitkän aikavälin kannustimet

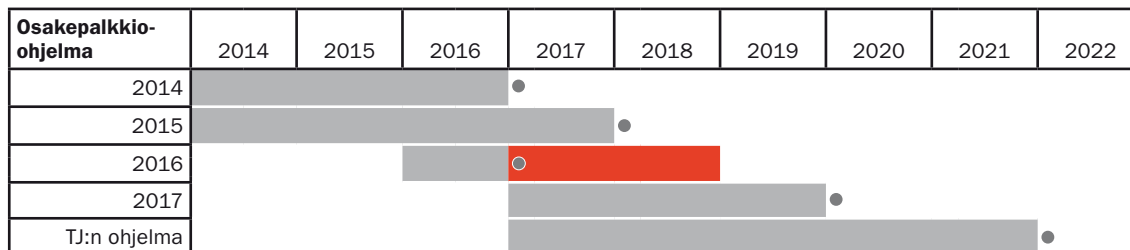
Konecranes-konsernin pitkän aikavälin kannustinohjelmien, kuten **osakepalkkio-ohjelmien**, tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avaintyöntekijöiden tavoitteet ja näin kasvattaa yrityksen arvoa, sitouttaa avaintyöntekijät ja palkita heitä tavoitteiden saavuttamisesta.

Vuonna 2017 Konecranesilla oli neljä käynnissä olevaa osakepalkkio-ohjelmaa. Kolmivuotisen säästökauden aikana osallistujat voivat ansaita palkkioita säästökauden alussa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Poikkeuksen muodostaa vuoden 2016 osakepalkkio-ohjelma, jossa oli käynnissä olleen Terex-kaupan vuoksi vain yksivuotinen säästökausi ja kahden vuoden omistusjakso. Vuonna 2017 hallitus käynnisti uuden toimitusjohtajan osakepalkkio-ohjelman, jonka säästökausi kestää viisi vuotta.

Jokainen osakepalkkiojakso määrittelee osakkeen enimmäispalkkion. Käytännön syistä osa ansaituista palkkioista

maksetaan käteisenä, jotta osallistujat voivat maksaa palkkioista maksettavat verot. Maksettava palkkio perustuu yhtiön suoritukseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Jos tavoitetasoa ei saavuteta, palkkiota ei makseta.

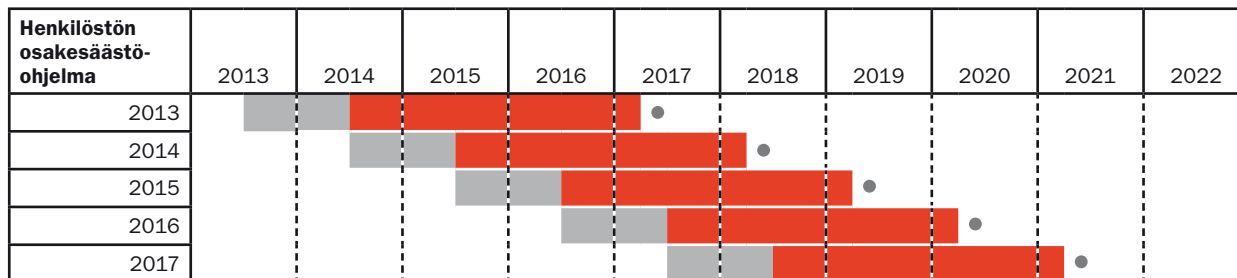
Konecranesin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyy velvollisuuksia, jotka rajoittavat tiettyjen osakkeiden omistajien palkkiona saatujen osakkeiden myyntiä. Konecranesin johtoryhmän jäsenet toimitusjohtaja mukaan lukien ovat velvoitettuja pitämään hallussaan vähintään 50 prosenttia vuosittain osakepalkkio-ohjelman kautta ansaitsemistaan osakkeista, kunnes heidän omistamiensa osakkeiden arvo vastaa heidän vuosipalkkaansa. Vuodesta 2017 alkaen toimitusjohtaja ei voi myydä osakepalkkio-ohjelman mukaisesti palkkiona maksettuja osakkeita, ennen kuin hänen omistamiensa osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa.



Säästökausi
 Sitouttamisjakso
 Osakkeiden maksu ●

Vuonna 2012 Konecranes käynnisti **henkilöstön osakesäästö-ohjelman**, johon voivat osallistua kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä. Osallistujat voivat sijoittaa enintään viisi prosent-

tia bruttokuukausipalkastaan Konecranesin osakkeisiin, jotka ostetaan kunkin osallistujan puolesta. Jos osakkeet ovat yhä osallistujan omistuksessa noin kolmen vuoden omistusjakson jälkeen, hän saa yhden lisäosakkeen jokaista kahta ostettua osaketta kohti.



Säästöjakso
 Omistusjakso
 Lisäosakkeiden toimitus ●

Palkitseminen elementit

Eläkkeet

Suomen lakisääteinen eläkejärjestelmä kattaa Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet. Johtoryhmään kuuluvat muiden maiden kansalaiset kuuluvat oman maansa eläkejärjestelmään.

Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Konecranes tarjoaa toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkejärjestelmän. Toimitusjohtajan maksuperusteisen eläkejärjestelmän eläkemaksuksi on määritetty 20 prosenttia hänen vuosipalkastaan pois lukien suoritukseen perustuva palkkio (vuosipalkkio tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio).

Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijäin eläkelain (TyEL) mukaan. Eläkevakuutuksen lisäksi johtoryhmän suomalaisille jäsenille on otettu henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset. Johtoryhmän ulkomaalaisilla jäsenillä on myös maksuperusteinen eläkejärjestelmä, ja heidän vakuutusturvansa on järjestetty paikallisesti.

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän palkkiot

	Toimitusjohtaja	Konecranes-johtoryhmä
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen
Lyhyen aikavälin kannustimet	<ul style="list-style-type: none">taloudelliseen tulokseen perustuvatenintään 85 % perusvuosipalkasta	<ul style="list-style-type: none">henkilökohtaiseen ja konsernin/liiketoiminta-alueen tulokseen perustuvatenintään 50–75 % henkilön perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti
Eläkkeet	<ul style="list-style-type: none">Suomen lakisääteinen eläkemaksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta	<p>Suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none">lakisääteinen eläkemaksupohjainen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmähenki- ja työkyvyttömyysvakuutus <p>Muut kuin suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none">määritetty eläkejärjestelmäpaikallinen vakuutusturva
Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset	<p>Osakepalkkio-ohjelma 2017 tai osakepalkkio-ohjelma 2017–2021 toimitusjohtajalle</p> <ul style="list-style-type: none">osakkeet omistettava, kunnes omien osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa <p>Edelliset ohjelmat</p> <ul style="list-style-type: none">omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes omistettujen osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa	<p>Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista,</p> <ul style="list-style-type: none">kunnes omistettujen osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa jahenkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen

Palkitsemisen elementit

Toimitusjohtajan työehdot 31.12.2017

- Kummankin osapuolen irtisanomisaika: 6 kk
- Irtisanomiskorvaus: 12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
- Eläkeikä: 63 vuotta
- Kokonaispalkka:
 - Kuukausipalkka: 50 000 euroa ilman etuja
 - Luontoisedut: auto, matkapuhelin
 - Maksupohjainen eläke: 20 % vuosipalkasta
 - Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 85 % vuosipalkasta
 - Pitkän aikavälin kannustin: maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti

Hallituksen palkitseminen

Konecranes-yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta.



Vuosipalkkioista 50 prosenttia maksetaan Konecranesin osakkeina, jotka hankitaan hallituksen jäsenille markkinoilta. Palkkiot voidaan maksaa myös luovuttamalla yrityksen omia osakkeita yhtiökokouksen hallitukselle antamalla valtuutuksella. Jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina yritykseen tai hallituksen jäsenen liittyvästä syystä, koko vuosipalkkio maksetaan käteisenä. Palkkiot maksetaan neljässä tasaerässä kahden viikon sisällä yrityksen osavuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta.

Konecranesin hallituksen jäsenillä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Konecranesin kanssa. He eivät osallistu Konecranesin kannustinohjelmiin tai eläkejärjestelmään.

Palkitsemisraportti 2017

Tässä osassa esitellään Konecranesin toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja hallitukselle maksetut ja maksettavat palkkiot vuonna 2017.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Vuonna 2016 Konecranes siirtyi puolivuositaiseen kannustinohjelmaan, jota jatkettiin vuonna 2017. Konsernin ja liiketoimintaluokkeen johdon osalta kriteereinä käytettiin vuoden 2017 ensimmäisen vuosipuoliskon liikevoittoa ja toisen vuosipuoliskon EBITA-marginaalia.

Pitkän aikavälin kannustimet

Alla olevassa taulukossa näkyvät viime vuosina maksetut pitkän aikavälin kannustimet.

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän jäsenten palkkiot

Konecranesin johdon palkkiot vuonna 2017 on esitetty sivulla 9 olevassa taulukossa. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustimet ovat yhteensä 5 434 014 euroa.

Vuosipalkkioiden lisäksi Konecranesin johtoryhmän jäsenet toimitusjohtajaa lukuun ottamatta osallistuivat MHPS-yritystoston kannustinohjelmaan, josta maksettava palkkio oli 50 prosenttia osallistujan vuosipalkasta, mikäli tietyt kriteerit toteutuivat. MHPS-yritystostokannustin maksettiin kuuden kuukauden kuluttua kaupasta. Tämä kannustin sisältyy lyhyen aikavälin kannustimiin, jotka näkyvät sivulla 9 olevassa taulukossa.

Pitkän aikavälin kannustimet

Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	PSP 2014	PSP 2015	PSP 2016	PSP 2017
Säästökausi	2014–2016	2015–2017	2016	2017–2019
Kriteeri	Kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	EBITDA	Kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	99 180	ei saatavilla	667 509	ei saatavilla
Sitouttamisjakso	–	–	31.12.2018 saakka	–
Toimitetut brutto-osakkeet				
Panu Routila, toimitusjohtaja	8 352	ei saatavilla	48 000	ei saatavilla
Muut Konecranesin johtoryhmän jäsenet, YHTEENSÄ	19 836	ei saatavilla	120 000	ei saatavilla

Palkitsemisraportti 2017

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän jäsenten palkkiot

Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	Toimitusjohtaja		Muut Konecranes-johtoryhmän jäsenet	
	2017	2016	2017	2016
	Panu Routila	Panu Routila		
Palkat ja luontoisedut	664 836	467 071	2 297 895	2 047 243
Lyhyen aikavälin kannustimet	575 500	143 500	1 895 783	498 009
Ansaittujen osakkeiden määrä osakepalkkio-ohjelman perusteella	248 000	144 000	258 000	318 000
Omistettujen Konecranesin osakkeiden määrä*)	28 315	16	229 727	170 921
Lisäeläkkeet	315 100	227 570	474 536	246 364

*) Sisältää 24 000 (toimitusjohtajalle) ja 60 000 (muille johtoryhmän jäsenille) osaketta, joiden omistuksen siirtämisessä on rajoituksia 31.12.2018 loppuun saakka.

Konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ollut joulukuun 2017 lopussa yrityksen myöntämiä lainoja.

Osakesäästöohjelman yhteenveto

Ohjelmakausi	ESSP 2013	ESSP 2014	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017
Säästökausi	1.7.2013– 30.6.2014	1.7.2014– 30.6.2015	1.7.2015– 30.6.2016	1.9.2016– 30.6.2017	1.7.2017– 30.6.2018
Osallistujamäärä*)	1 338	1 164	1 218	1 176	2 042
Hankittujen osakkeiden määrä	83 324	71 664	93 596	49 378	22 273 (meneillään)
Luovutettujen/luovutettavien palkkiosakkeiden määrä*)	41 662	35 832	46 798	24 689	11 136 (meneillään)

*) Vuoden 2017 neljanteen neljännekseen mennessä.

Palkitsemisraportti 2017

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkiot vahvistettiin viimeisessä yhtiökokouksessa 23.3.2017. Vuonna 2017 maksetut palkkiot näkyvät alla olevassa taulukossa.

Hallituksen palkkiot	
	Vuosipalkkio 2017, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	140 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio/valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kokouspalkkio/valiokunnan kokous	3 000

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2017					
HALLITUKSEN PALKITSEMINEN 2017 (1.1.–31.12.2017)					
Jäsen	Käteisenä maksettu osa kokonaispalkkiosta	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euromääräinen arvo osana kokonaispalkkiota, euroa	Vaiiokuntien kokouspalkkio, euroa	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja					
Vitzthum Christoph	105 006	903	34 994	18 000	158 000
Muut hallituksen jäsenet:					
Johansson Ole	67 543	644	24 957	18 000	110 500
Kugel Janina	52 523	451	17 477	10 500	80 500
Langenskiöld Bertel	52 523	451	17 477	15 000	85 000
Liljedahl Ulf	52 523	451	17 477	22 500	92 500
Persson Malin	52 523	451	17 477	15 000	85 000
Muut hallituksen jäsenet yhteensä	277 634	2 448	94 866	81 000	453 500
Hallituksesta poistuneet jäsenet					
Gustavson Stig	25 000			10 500	35 500
Sachs David*)	26 252	226	8 748	4 500	39 500
Shaffer Oren*)	26 252	226	8 748	4 500	39 500
Svante Adde	17 500			10 500	28 000
Hallituksesta poistuneet jäsenet yhteensä	95 005	452	17 495	30 000	142 500
Maksetut palkkiot yhteensä	477 645	3 803	147 355	129 000	754 000

Maksujen jaksotuksesta johtuen hallituksen palkkiot sisältävät vuoden 2017 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksetut palkkiot 1.1.2017 alkaen vuoden 2017 yhtiökokoukseen asti (1/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot) sekä palkkiot vuoden 2017 yhtiökokouksesta 31.12.2017 asti (3/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot).

*) Kokouksiin osallistuminen: Lukuunottamatta kokouksia, joihin hallituksen jäsen ei ole voinut jääviyden vuoksi osallistua.

Palkitsemisraportti 2017

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2017

OSALLISTUMINEN HALLITUKSEN KOKOUKSIIN 2017

Jäsen	Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Henkilöstö- valiokunta	Nimitys- valiokunta	Nimitys- ja palkitsemis- valiokunta
Hallituksen puheenjohtaja					
Vitzthum Christoph	22/22	(-)	4/4	2/2	2/2
Muut hallituksen jäsenet:					
Johansson Ole	22/22	5/5	(-)	2/2	(-)
Kugel Janina	19/22	(-)	3/4	(-)	2/2
Langenskiöld Bertel	22/22	(-)	4/4	(-)	2/2
Liljedahl Ulf	22/22	5/5	(-)	2/2	(-)
Persson Malin	21/22	5/5	(-)	(-)	(-)
Hallituksesta poistuneet jäsenet					
Gustavson Stig	7/7	(-)	(-)	(-)	2/2
Sachs David*)	6/6	2/2	(-)	(-)	(-)
Shaffer Oren*)	6/6	(-)	1/1	(-)	2/2
Svante Adde	6/7	1/1	(-)	(-)	(-)

Maksujen jaksotuksesta johtuen hallituksen palkkiot sisältävät vuoden 2017 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksetut palkkiot 1.1.2017 alkaen vuoden 2017 yhtiökokoukseen asti (1/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot) sekä palkkiot vuoden 2017 yhtiökokouksesta 31.12.2017 asti (3/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot).

*) Kokouksiin osallistuminen: Lukuunottamatta kokouksia, joihin hallituksen jäsen ei ole voinut jäävyyden vuoksi osallistua.

Konecranes on yksi maailman johtavista nostolaittevalmistajista, ja sen asiakkaita ovat muun muassa koneenrakennus- ja prosessiteollisuus, telakat, satamat ja terminaalit. Yritys toimittaa asiakkailleen toimintaa tehostavia nostoratkaisuja ja huoltopalveluita kaikille nosturimerkeille. Vuonna 2017 Konecranes-konsernin liikevaihto oli yhteensä 3 136 miljoonaa euroa. Konsernilla on 16 400 työntekijää ja 600 huoltopistettä 50 maassa. Konecranesin osake on noteerattu Nasdaq Helsingissä (osakkeen tunnus: KCR).