

Palkitsemispolitiikka

GRK Infra Oyj



GRK:n toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

GRK Infra Oyj:n (GRK tai yhtiö) toimielinten palkitsemispolitiikassa (palkitsemispolitiikka) kuvataan toimielinten eli hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys.

Palkitsemispolitiikka on valmisteltu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovarainministeriön asetuksen ja hallinnointikoodin 2025 suositusten mukaisesti. Palkitsemispolitiikan valmistelusta on vastannut GRK:n hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta, ja GRK:n hallitus on hyväksynyt palkitsemispolitiikan esitettäväksi vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle. GRK listautui Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalle (Helsingin pörssi) alkuvuonna 2025 ja tämä on ensimmäinen palkitsemispolitiikan päivitys listattuna yhtiönä. Tämä palkitsemispolitiikka korvaa yhtiön aiemman, vuoden 2025 yhtiökokoukselle ennen yhtiön listautumista esitetyn palkitsemispolitiikan. Vuoden 2026 palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset verrattuna vuoden 2025 palkitsemispolitiikkaan on kuvattu liitteessä.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle aiemmin esitetä muutostarvetta palkitsemispolitiikkaan. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Mikäli yhtiökokous ei ole kannattanut esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikkaa, sen pääperiaatteita ja palkitsemisen välineitä arvioidaan säännöllisesti niiden toimivuuden ja kilpailukyyn varmistamiseksi. Palkitsemispolitiikkaa kehitetään tarvittaessa vastaamaan muuttuvia ja kehittyviä olosuhteita ja GRK:n päivitettäviä strategisia tavoitteita. Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä teknisluonteisia muutoksia esimerkiksi lakisääteisten, muutoin sääntelyyn perustuvien, verotuksellisten tai hallinnollisten syiden vuoksi ilman, että muutettua politiikkaa esitetään yhtiökokoukselle.

2. GRK:n palkitsemisen periaatteet

GRK:ssa palkitseminen perustuu yhtiön voimassa oleviin palkitsemisen periaatteisiin, jotka koskevat GRK:n koko henkilöstöä. Yksi GRK:n keskeinen menestystekijä on ollut oikeat ja motivoivat kannustinmallit. GRK:n palkitsemisella:

- kannustamme yhtiön arvojen mukaiseen vastuulliseen toimintaan
- edistämme strategisten tavoitteiden saavuttamista
- vahvistamme kilpailukykyä sekä taloudellista tuloksellisuutta ja kestävää omista- ja arvon kehitystä sekä
- varmistamme, että saamme, kasvatamme ja sitoutamme alan monipuolisimmat osaajat siten, että GRK:ssa työskentelee kilpailukykyisin joukkue.

Palkitseminen GRK:ssa on suoritusperusteista, mikä tarkoittaa, että palkitsemisen välineet valitaan ja määritellään kannustamaan parempaan suoritukseen ja tavoitteiden ylittämiseen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. GRK:ssa palkitaan vain ansaitusta menestyksestä. Kokonaispalkitseminen on kilpailukykyistä ja noudattaa markkinoiden käytäntöjä. Palkitsemisjärjestelmät ovat selkeitä, pitkäjänteisiä, yksinkertaisia, läpinäkyviä, hyvin viestittyjä sekä kannustavat yhtiön arvon pitkäjänteiseen kehittämiseen.

Palkitseminen tukee GRK:n arvojen mukaista toimintaa:

- **Me kannamme vastuun:** Palkitsemisjärjestelmämme kannustaa kestävien ja vastuullisten ratkaisujen kehittämiseen ja oikeudenmukaiseen toteuttamiseen.
- **Me emme pelkää:** Palkitsemme ammatillisesta uteliaisuudesta ja rohkeudesta löytää ja toteuttaa innovatiivisia, luovia ratkaisuja sekä kyvystä kehittyä jatkuvasti.
- **Me emme jähkaile:** Kannustamme nopeaan ja tehokkaaseen päätöksentekoon ja työskentelyyn. Yksinkertainen organisaatorakenteemme tukee ketterää toimintatapaamme.

- **Me emme vain käy töissä:** Mahdollistamme yrittäjähenkisen toimintakulttuurin ja toimintatapojen säilyttämisen ja kehittämisen myös omalla esimerkillämme.
- **Me onnistumme yhdessä:** Saavutamme yhteiset tavoitteemme yhdessä toimialat ja maantieteelliset rajat ylittävällä onnistuneella yhteistyöllä. Onnistumisesta palkitaan työhön osallistuneita.

Toimitusjohtajaan sovelletaan samoja suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteita kuin yhtiön muuhun henkilöstöön. Toimitusjohtajan tehtävän vaatimukset ja erityinen luonne huomioiden toimitusjohtajan palkitsemiseen sisältyy kuitenkin elementtejä, jotka poikkeavat muun henkilöstön palkitsemisesta.

3. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Palkitsemisen päätöksentekojärjestyksessä noudatetaan hallinnointiperiaatteita, joilla pyritään estämään ja hallitsemaan eturistiriitojen syntymistä. Pääperiaate on, että toimieliimen palkitsemisesta päättää sen nimittämistä vastaava toimieliin. GRK:ssa noudatetaan yhtiön omia Rehdin toiminnan periaatteita, soveltuvia lakeja ja säännöksiä sekä listayhtiöiden kulloinkin voimassa olevaa hallinnointikoodia, jotka sääntelevät hyvää hallinnointitapaa ja eturistiriitojen välttämistä koskevia menettelytapoja. Tämän mukainen päätöksentekoprosessi pyrkii varmistamaan, että päätökset ovat asianmukaisia ja puolueettomia.

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta vuosittain. Ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemiseksi valmistelee GRK:n osakkeenomistajien nimitystoimikunta.

Yhtiökokous voi myös päättää myöntää hallitukselle valtuutuksia käytettäväksi osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin tai muihin tarkoituksiin. Tällaisia valtuutuksia koskevat ehdotukset valmistelee hallitus.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimitusjohtajan ehdoista. Hallitus päättää myös toimitusjohtajan palkitsemisesta henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun perusteella. Eturistiriitojen välttämiseksi henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenten enemmistön tulee olla riippumattomia yhtiöstä. Palkitsemisesta päätettäessä huomioidaan yhtiön taloudellinen suorituskyky, markkina-käytännöt sekä GRK:n strategiset tavoitteet ja niiden saavuttaminen. Toimitusjohtaja ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.

4. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta päättää vuosittain yhtiökokous. Palkitsemisen tavoitteena on varmistaa yhtiölle hallituksen jäsenet, jotka osaamisellaan tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista ja omistaja-arvon kasvua pitkällä aikavälillä.

Palkitsemisehdotuksen valmistelusta vastaa osakkeenomistajien nimitystoimikunta huomioiden hallituksen ja valiokuntien tehtävät ja vastuut sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen.

Palkitseminen voi koostua kiinteistä vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista sekä matkakulujen ja päivärahojen korvaamisesta. Kokonaisuutena vuosipalkkioiden ja kokouspalkkioiden määrä voi vaihdella hallituksen ja valiokuntien jäsenten tehtävien mukaan. Hallituksen vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä. Hallituksen palkitseminen toteutetaan erillään toimitusjohtajaa, johtoryhmää tai henkilöstöä koskevasta osakepalkkiojärjestelmästä.

Jos hallituksen jäsen tarjoaa yhtiölle suoraan tai välillisesti konsulttipalveluja konsulttisopimuksen perusteella hallitustehtäviensä lisäksi, erillinen korvaus konsulttisuhteen mukaisista palveluista maksetaan konsulttisopimuksen ehtojen mukaisesti. Tällaista korvausta ei katsota osaksi hallituksen jäsenyydestä maksettavaa palkkiota.

5. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoitteena on ohjata yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista ja palkita tavoitteiden saavuttamisesta, ja siten kannustaa yhtiön arvon pitkäjänteiseen kasvattamiseen.

Hallituksen päättäessä toimitusjohtajan palkitsemisesta noudatetaan kokonaispalkitsemisen periaatetta, jossa kaikki palkitsemisen eri osatekijät otetaan huomioon määritettäessä palkitsemista. Palkitsemisen osatekijöitä GRK:ssa ovat kiinteä palkka, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiot) ja muut edut.

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on tarjota kilpailukykyisellä tasolla oleva palkitsemisen kokonaisuus, joka on markkinakäytäntöjen mukainen ja vastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta. Hallitus arvioi toimitusjohtajan palkitsemisen ajantasaisuutta vuosittain ja päivittää toimitusjohtajan tulospalkkiosopimusta tarvittaessa budjetin, strategian ja tavoitteiden vuosittaisen tarkastelun ja hyväksymisen yhteydessä.

Toimitusjohtajan vuosittaisen muuttuvan palkitsemisen (lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden) kokonaismäärä voi olla enintään 150 % toimitusjohtajan vuosittaisesta kiinteästä palkasta (vastaa enintään 18 kuukauden kiinteää palkkaa, ilman lomapalkkaa tai muita lisiä). Toimitusjohtajalla suositellaan olevan vähintään kiinteää vuosipalkkiaan vastaava osakeomistus. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyitä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen osatekijöiden pääpiirteet:

Palkitsemisen osatekijä	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja käytäntö
Kiinteä palkka	- Korvaus toimitusjohtajan tehtävän vastuista. - Tarkoituksena saada palkattua avainhenkilö, jolla on yhtiön johtamisen ja strategisten tavoitteiden kannalta oikea osaaminen ja kokemus.	- Kiinteä palkka määritetään kokonaispalkkaperiaatteen mukaisesti. Kokonaispalkka sisältää verotettavat luontoisedut, kuten esimerkiksi auto- ja puhelinetu sekä mahdollinen asuntoetu. - Hallitus arvioi toimitusjohtajan palkitsemisen ajantasaisuutta vuosittain.
Lyhyen aikavälin tulospalkkio (STI)	Tarkoituksena on ohjata, kannustaa ja palkita suoriutumisesta suhteessa vuosittain asetettaviin suoritusmittareihin.	- Hallitus määrittää vuosittain lyhyen aikavälin tulospalkkarit, painoarvot ja tavoitteet. Mittarit voivat koostua yhdistelmästä taloudellisia, strategisia, operatiivisia, henkilökohtaisia tai kestävyyttä ja turvallisuutta koskevia mittareita, kuitenkin siten, että kunakin vuonna merkittävä osa palkkiosta pohjautuu taloudellisiin mittareihin. - Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti edistääkseen yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua palkitsemalla suoriutumisesta lyhyellä aikavälillä rohkaisematta liialliseen riskinottoon. - Lyhyen aikavälin tulospalkkion vuosittainen enimmäismäärä on 50 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta (vastaa enintään 6 kuukauden kiinteää palkkaa). - Lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintajakso on vuosi. Palkkio maksetaan rahana ansaintajakson päätyttyä. - Hallitus arvioi suoritusta kunkin ansaintajakson päätyttyä. Palkkioiden maksaminen edellyttää sovittujen tavoitteiden saavuttamista ja ehtojen täyttymistä. - Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa lyhyen aikavälin tulospalkkion ehtoja, laskentaperiaatteita tai maksettavan palkkion määrää.
Pitkän aikavälin tulospalkkio (LTI)	- Tarkoituksena on sitouttaa toimitusjohtaja ja tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista ja pitkän aikavälin omistaja-arvon kasvattamista. - Tarkoituksena on yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut.	- Pitkän aikavälin tulospalkkio on sidottu hallituksen hyväksymiin strategiaan suoritusmittareihin, joilla edistetään yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. - Hallitus määrittää suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittarien osalta siten, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Suoritusmittarit voivat perustua taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin, kestävyyyteen tai muihin strategiaan mittareihin. - Pitkän aikavälin tulospalkkion vuosittainen enimmäismäärä on 100 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta (vastaa enintään 12 kuukauden kiinteää palkkaa). - Ansaintajakson tulee olla kestoaltaan vähintään kolme vuotta, johon tullaan siirtymään tilikaudesta 2027 alkaen. Sitä ennen ansaintajakso on toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti kaksi vuotta. - Pitkän aikavälin tulospalkkio maksetaan ensisijaisesti yhtiön osakkeina, mutta se voidaan maksaa myös rahana tai osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Osakkeita ei suositella myytävän yhtiön toimitusjohtajana työskentelyn aikana. - Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa pitkän aikavälin tulospalkkion ehtoja, laskentaperiaatteita tai maksettavan palkkion määrää.
Muut etuudet	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen etukokonaisuus.	- Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. - Toimitusjohtajalla on oikeus muun henkilöstön tavoin GRK:n kulloinkin voimassa oleviin henkilöstöetuihin kuten sairauskulu- tai vapaa-ajan tapaturmavakuutuksiin ja työmatkoihin liittyvään matkavakuutukseen sekä toimitusjohtajan kanssa erikseen sovittuun henkivakuutukseen. - Toimitusjohtajalla voi muun henkilöstön tavoin olla ajoittain oikeus esimerkiksi poikkeuksellisen hyvästä suoriutumisesta maksettavaan kertaluonteiseen palkkioon. Tällaista erillispalkkiota ei lasketa mukaan toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen maksimimäärään.
Osakeomistussuositus	Varmistaa, että toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ovat yhdenmukaiset.	Toimitusjohtajalla suositellaan olevan vähintään kiinteää vuosipalkkaansa vastaava osakeomistus. Pitkän aikavälin tulospalkkiona maksettuja osakkeita ei suositella myytävän yhtiön toimitusjohtajana työskentelyn aikana.

6. Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot

Toimitusjohtajasopimuksen keskeiset ehdot määritellään kirjallisesti laaditussa ja hallituksen hyväksymässä toimitusjohtajan toimitusopimuksessa ja sen liitteissä. Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti toistaiseksi voimassa oleva.

Toimitusjohtajan toimitusopimuksen mukainen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta molemminpuolisesti, eli toimitusjohtajan irtisanoutuessa itse tai yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan. Mikäli yhtiö päättää irtisanoa toimitusjohtajan muusta kuin toimitusjohtajan sopimusrikkomuksesta johtuvasta syystä, on toimitusjohtajalla lisäksi oikeus kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan.

Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen mukaisten palkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtaja on maksuhetkellä joko yhtiön palveluksessa tai jäänyt eläkkeelle. Lyhyen aikavälin tulospalkkio viimeiseltä vuodelta maksetaan ainoastaan, mikäli toimitusjohtaja on ollut toimitusuhteen koko kyseisen tilikauden.

7. Toimitusjohtajan palkitsemisen oikaisua ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Hallituksella on oikeus peruuttaa, periä takaisin tai oikaista jo maksettu tai erääntyvä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio kokonaan tai osittain, jos taloudelliset tai muut laskelmat osoittautuvat virheellisiksi, asetettuja suorituskriteereitä on muokattu tai jos havaitaan lain tai GRK:n Rehdin toiminnan periaatteiden vastaista tai kannustimiin vaikuttavaa epäeettistä toimintaa.

Hallitus tekee kokonaisvaltaisen tilannearvion ennen tällaisen oikeuden käyttämistä.

8. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Hallitus voi päättää väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta joko kokonaan tai osittain harkintansa mukaan seuraavissa tilanteissa:

- toimitusjohtajan vaihtuminen
- väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen
- merkittävä muutos yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa (kuten esimerkiksi yrityskauppa, sulautuminen tai jakautuminen, julkinen ostotarjous tai merkittävän liiketoiminnan osan luovutus)
- merkittävä muutos yhtiön taloudellisessa asemassa, strategiassa tai hallinnointirakenteessa
- muutokset soveltuvassa lainsäädännössä tai muussa sääntelyssä
- muu painava ja oikeutettu syy tarkistaa toimitusjohtajan palkitsemista
- muu poikkeuksellinen olosuhde, joka edellyttää poikkeamista yhtiön pitkän aikavälin etujen ja toimintakyvyn varmistamiseksi

Perustellusta syystä tehdyt poikkeamat perustuvat aina hallituksen huolelliseen harkintaan, ja niiden tarkoituksena on turvata yhtiön etu, toiminnan oikeudenmukainen jatkuvuus ja taloudellinen vakaus.

Liite

Vuoden 2026 palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset

Vuoden 2026 toimitielinten palkitsemispolitiikka, joka kattaa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet, on valmisteltu GRK:n henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa ja hyväksytty yhtiön hallituksessa. Palkitsemispolitiikka esitellään yhtiön 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle osakkeenomistajien neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Yhtiön aiempi palkitsemispolitiikka oli hyväksytty varsinaisessa yhtiökokouksessa 2025 ennen yhtiön listautumista Helsingin pörssin päälistalle. Palkitsemispolitiikka 2026 on aiemman palkitsemispolitiikan uudistus, jossa on huomioitu yhtiön nykyinen asema listattuna yhtiönä sekä sen myötä yhtiön hallintorakenteessa tehdyt uudistukset. Myös palkitsemispolitiikan esitystapaa ja sisäistä rakennetta on uudistettu.

Olennaisimmat palkitsemista koskevat muutokset vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettyyn edelliseen toimitielinten palkitsemispolitiikkaan verrattuna ovat seuraavat:

- Toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijät ja toimisuhteen ehdot on kuvattu aiempaa tarkemmin. Mahdollisia toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteita ja suoritusmittareiden kuvausta on tarkennettu, huomioiden myös kestävävyyteen liittyvät perusteet.
- Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen (lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkio) enimmäismäärää on muutettu. Vuoden 2026 palkitsemispolitiikan mukaan muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärä on 150 % toimitusjohtajan vuotuisesta kiinteästä palkasta. Myös lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden enimmäismäärät on kuvattu.
- Pitkän aikavälin tulospalkkion ansaintajakson vähimmäispituus on pidennetty aiemmasta kahdesta vuodesta kolmeen vuoteen tilikaudesta 2027 alkaen.
- Toimitusjohtajan palkitsemisen oikaisua ja mahdollista takaisinperintää koskevia ehtoja on täsmennetty.
- Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset on kuvattu aiempaa laajemmin.