

Palkitsemis- raportti 2025

- 2 Esipuhe
- 3 Johdanto
- 4 Hallituksen palkitseminen
- 6 Toimitusjohtajan palkitseminen



Toimielinten palkitsemisraportti

Esipuhe

GRK Infra Oyj (GRK tai yhtiö) listautui Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalle (Helsingin pörssi) huhtikuussa 2025. Tämä on GRK:n ensimmäinen palkitsemisraportti. Palkitsemisraportti lisää läpinäkyvyyttä ja kuvaa, miten palkitsemispolitiikkaa on toteutettu tilikauden aikana.

GRK:ssa palkitsemisen tavoitteena on kannustaa yhtiön arvojen mukaiseen vastuulliseen toimintaan, edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista, vahvistaa kilpailukykyä sekä taloudellista tuloksellisuutta ja kestäväää omistaja-arvon kehitystä. Taloudellisessa mielessä vuosi 2025 oli GRK:lle ennätysellinen. Koko vuoden liikevaihto kasvoi noin 20 prosenttia 872 miljoonaan euroon. Liikevaihto kasvoi kaikissa toimintamaissa ja oikaistu liikevoittomarginaali oli erinomainen ollen 6,7 prosenttia.

GRK:n strategisena tahtotilana on, että yhtiössä työskentelee kilpailukykyisin joukkue. GRK:n tavoitteena on vetää puoleensa, kasvattaa ja pitää parhaat moniosaajat. Henkilöstön sitoutumista yhtiöön kuvaa se, että suuri osa GRK:n työn-

tekijöistä on myös yhtiön omistajia. Keväällä 2025 listautumisannin yhteydessä toteutetun henkilöstöannin jälkeen yhteensä noin 35 % konsernin henkilöstöstä oli myös GRK:n omistajia.

Palkitseminen on ollut osa GRK:n ydintä koko yhtiön historian ajan. GRK:n keskeinen menestystekijä on ollut oikeat ja motivoivat palkitsemisjärjestelmät. Erityisesti työmaajohdon lyhyen aikavälin tulospalkkaus on ollut yksi yhtiömme tärkeimmistä kilpailukykytekijöistä. Tulospalkkiojärjestelmä on suunniteltu kannustamaan jatkuvaan parantamiseen ja projektien toteuttamiseen kannattavuustavoitteiden mukaisesti myös vastuullisuustavoitteet huomioiden. Palkkiot ovat sidottuja projektien tarjouskatteen ylittäviin suorituksiin ja yhtiön liiketulokseen. Työmaan palkitsemisessa ovat mukana myös laatu- ja turvallisuustavoitteet, joilla edesautetaan projektien laadukas ja turvallinen toteutus.

Työmaiden palkitseminen kuvastaa hyvin GRK:n suoritusperusteista palkitsemiskulttuuria. Palkitsemisen välineet valitaan ja määritellään kannustamaan parempaan suoritukseen ja tavoitteiden ylittämiseen sekä lyhyellä

että pitkällä aikavälillä. GRK:ssa palkitaan vain ansaitusta menestyksestä. Samat periaatteet ohjaavat niin henkilöstön kuin toimitusjohtajankin palkitsemista.

Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta perustettiin keväällä 2025. Valiokunta vastaa palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin valmistelusta, seuraa palkitsemisen periaatteiden toteutumista ja tukee hallitusta varmistamalla palkitsemisen lainmukaisuuden, läpinäkyvyyden ja strategisen johdonmukaisuuden. Valiokuntaan ovat raportointikaudella kuuluneet **Tarja Pääkkönen** (puheenjohtaja), **Antonia Eneh** ja **Keijo Haavikko**.

Valiokunnan tehtävänä on varmistaa, että palkitseminen ohjaa tavoitteisiin, on markkinakäytäntöjen mukaista ja kilpailukykyistä. Samalla valiokunta tasapainottaa lyhyen aikavälin tuloksellisuuden, pitkän aikavälin arvonluonnin ja yhä vahvemmin myös vastuullisen johtamisen näkökulmia. Valiokunta on valmistellut palkitsemispolitiikan päivityksen, joka esitetään vuoden 2026 yhtiökokoukselle.

Johdanto

Tämä GRK Infra Oyj:n vuoden 2025 palkitsemisraportti on laadittu voimassa olevan lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Palkitsemisraportti perustuu GRK:n toimielinten palkitsemispolitiikkaan, joka käsiteltiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 5.3.2025. Varsinainen yhtiökokous vahvisti palkitsemispolitiikan ilman äänestystä.

GRK:n hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut palkitsemisraportin ja GRK:n hallitus on hyväksynyt sen kokouksessaan 25.2.2026. GRK:n tilintarkastaja on vahvistanut, että palkitsemisraportissa on annettu valtiovarainministeriön asetuksessa tarkoitetut tiedot. Palkitsemisraportti käsitellään GRK:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 2026. Raportissa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025 sekä palkitsemisen kehitys viime vuosina.

Palkitsemispolitiikasta poikettiin tilikaudella 2025 väliaikaisesti toimitusjohtajan vaihdoksen johdosta. Poikkeaminen koskee lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden enimmäismäärää, mikä palkitsemispolitiikasta poiketen vuonna 2025 aloittaneella uudella toimitusjohtajalla on enintään 150 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta (vastaten 18 kuukauden kiinteää palkkaa). Voimassa olevassa palkitsemispolitiikassa enimmäismäärä vastaa 12 kuukauden kiinteää palkkaa. Hallitus tulee ehdottamaan vuoden 2026 yhtiökokoukselle palkitsemispolitiikan päivittämistä.

Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkansiin, joiden kriteerit määritellään sekä liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden että strategisten tavoitelukujen mukaisesti tavoitteena edistää yhtiön pitkän aikavälin

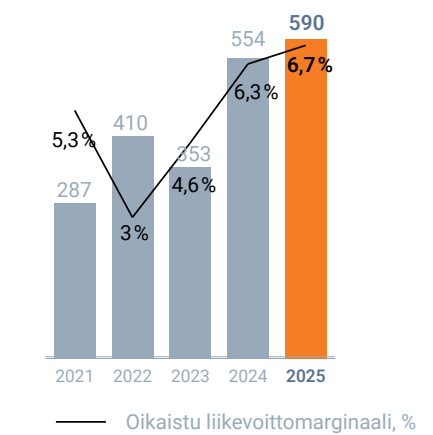
arvonluontia. Näin palkitseminen edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Myös toimitusjohtajan osakeomistussuositus yhtenäistää yhtiön, toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etuja.

Yhtiön tulos ja palkitseminen 2021–2025

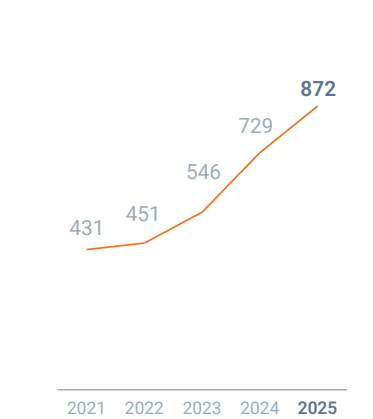
	2025	2024	2023	2022	2021
GRK:n liikevaihto, M€	872,3	728,6	546,2	450,5	430,6
GRK:n oikaistu liikevoitto, M€	58,2	45,6	24,9	13,7	22,6
GRK:n oikaistu liikevoittomarginaali, %	6,7 %	6,3 %	4,6 %	3,0 %	5,3 %
Hallituksen jäsenet, palkkiot yhteensä, t€	261	167	150	154	148
Hallituksen jäsenten palkkiot, keskimäärin, t€*	37	28	25	26	25
Toimitusjohtaja, t€**	590	554	353	410	287
GRK:n työntekijän keskimääräinen palkka, t€***	81	77	74	69	69

* Vuosina 2021–2024 osa hallituksen jäsenistä oli työsuhteessa yhtiöön, eikä heille maksettu erillistä palkkiota hallituksen jäsenyydestä.
**Keijo Haavikko, väliaikainen toimitusjohtaja 1.3.2021 saakka, Juha Toimela 1.3.2021–30.9.2025, Mika Mäenpää 1.10.2025 alkaen.
***Laskettu jakamalla tilikauden palkoista ja palkkioista aiheutuneet kulut keskimääräisellä henkilöstön lukumäärällä.

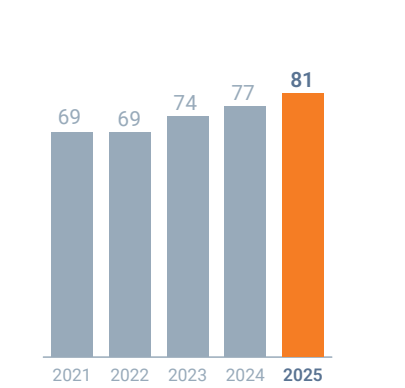
Toimitusjohtajan palkka (t€) ja oikaistu liikevoittomarginaali (%)



Liikevaihdon kehitys, MEUR



GRK:n työntekijän keskimääräisen palkan kehitys (t€)



Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2025 (EUR)

Hallituksen jäsenet 2025	Tehtävä	Vuosipalkkio, hallitus	Kokouspalkkiot	Hallituspalkkiot, yhteensä
Kari Kauniskangas	Hallituksen puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen Tarjous- ja hankevaliokunnan jäsen	57 000	9 600	66 600
Haavikko Keijo	Hallituksen varapuheenjohtaja Tarjous- ja hankevaliokunnan puheenjohtaja Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	27 000	10 800	37 800
Eneh Antonia*	Hallituksen jäsen Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	20 250	3 600	23 850
Heinonen Minna*	Hallituksen jäsen Tarjous- ja hankevaliokunnan jäsen	20 250	4 800	25 050
Korhonen Johanna*	Hallituksen jäsen	0	0	0
Lager Esa	Hallituksen jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen	27 000	4 800	31 800
Nikkanen Jukka	Hallituksen jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	32 832	10 800	43 632
Pääkkönen Tarja	Hallituksen jäsen Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	27 000	5 400	32 400

*Johanna Korhonen valittiin yhtiökokouksessa 2025 hallituksen jäseneksi toimikaudeksi, joka päättyi sinä päivänä, kun yhtiön osakkeet otettiin kaupankäynnin kohteeksi Helsingin pörssissä, eli 2.4.2025. Johanna Korhonen on työsuhteessa yhtiöön, eikä hänelle ole maksettu erillistä palkkiota hallituksen jäsenyydestä. Antonia Eneh ja Minna Heinonen valittiin varsinaisessa yhtiökokouksessa toimikaudeksi, joka alkoi, kun yhtiön osakkeet otettiin kaupankäynnin kohteeksi Helsingin pörssissä 2.4.2025.

Muut taloudelliset etuudet

- Keijo Haavikko on ollut työsuhteessa GRK Infra Oy:öön 1.1.–31.3.2025, mistä hänelle on maksettu palkkaa 6 874 euroa.
- Johanna Korhonen työskentelee GRK:n henkilöstöjohtajana. Hänelle on maksettu työsuhteesta palkkaa 37 910 euroa vuoden 2025 hallitusjäsenyyden aikana.
- Johanna Korhonen on vuodelta 2025 oikeutettu lyhyen aikavälin tulospalkkioon, jonka määrä on vahvistettavissa myöhemmin keväällä 2026.
- Jukka Nikkanen on tuottanut GRK:lle neuvonantopalveluita lähipiiriyhteisönsä FlowArc Oy:n kautta, ja tehtävästä vuonna 2025 maksetut ja erääntyvät palkkiot ovat yhteensä 56 856 euroa.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan seuraavaan yhtiökokoukseen saakka. Varsinainen yhtiökokous 2025 päätti hallituksen jäsenille maksettavista vuosi- ja kokouspalkkioista. Hallituksen palkkiot maksettiin rahana. Vuoden 2025 hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen valmisteli hallitus yhdessä suurimpien osakkeenomistajien kanssa. Vuodesta 2026 eteenpäin hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. GRK:n hallituksen toimikausi alkaa siitä yhtiökokouksesta, jossa hallituksen jäsenet on valittu, ja päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Varsinainen yhtiökokous 2025 päätti hallituksen jäsenten palkkioiden olevan seuraavat:

- 57 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle; ja
- 27 000 euroa hallituksen muille jäsenille.
- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan yllä mainitun vuosipalkkion lisäksi 7 000 euron suuruinen vuosipalkkio.

Hallituksen jäsenille maksetaan palkkiona kustakin valiokunnan kokouksesta 600 euroa (900 euroa valiokunnan puheenjohtajalle), johon he osallistuvat.

Hallituksen jäsenten hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä aiheutuneet matkustus- ja majoituskustannukset korvataan yhtiön kulukorvauskäytännön mukaan.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus. Hallitus huomioi GRK:n strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet asettaessaan lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen mittareita ja tavoitteita. Valittujen mittareiden tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajaa strategian toteuttamiseen ja kestävien taloudellisten tulosten saavuttamiseen. Mittarit pyrkivät varmistamaan GRK:n kannattavuuden, toiminnan tehokkuuden ja pitkän aikavälin kestävän kehityksen.

Toimitusjohtajan palkka koostuu kiinteästä palkasta (mukaan lukien luontaisedut) ja muuttuvasta palkitsemisesta. Muuttuva palkitseminen voi perustua lyhyen ja pitkän aikavälin ohjelmiin. Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen osuuden enimmäismäärä entisellä toimitusjohtajalla oli 100 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta (vastaten 12 kuukauden kiinteää palkkaa) ja nykyisellä toimitusjohtajalla 150 % vuosittaisesta kiinteästä palkasta (vastaten 18 kuukauden kiinteää palkkaa).

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteet ovat suoritusperusteisia, ja niiden tarkoituksena on ohjata yhtiötä kannattavaan kasvuun. Vastuullisuustavoitteet sisältyvät palkitsemiseen sekä suoraan että välillisesti. Tilaajilla on tarjouskilpailuissa ja projektien toteutuksessa käytössään ESG-tavoitteita, kuten turvallisuuden, laatuun ja ympäristöön liittyviä mittareita. Vastuullisuustavoitteissa onnistuminen on edellytys tarjouskilpailuissa menestymiselle sekä projektien laadukkaalle ja kannattavalle toteuttamiselle. Lisäksi turvallisuuden jatkuva seuranta ja kehittäminen ovat olennainen osa johtamista.

Toimitusjohtajan tulospalkkion ehtojen mukaan hallituksella on mahdollisuus kohtuullistaa palkkioita ja sen ehtoja molempiin suuntiin. GRK:n toimitusjohtajan muuttuva palkitseminen sisältää kestävyteen liittyvän elementin työturvallisuuden kautta. Lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmässä on käytössä työturvallisuusleikkuri, jonka perusteella hallitus voi kohtuullistaa tai leikata palkkiota, mikäli työturvallisuudessa tapahtuu vakavia poikkeamia. Turvallisuusleikkurin suuruus on 10 % jokaista vakavaa työtapaturmaa kohden.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2025

GRK Infra Oyj:n toimitusjohtajana toimi **Juha Toimela** 30.9.2025 asti. **Mika Mäenpää** on toiminut GRK Infra Oyj:n toimitusjohtajana 1.10.2025 alkaen.

Maksettu vuonna 2025 (EUR)		
Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen	Mika Mäenpää (toimitusjohtaja 1.10.2025 alkaen)	Juha Toimela (toimitusjohtaja 30.9.2025 saakka)
Kiinteä palkka (sis. luontaisedut)	93 360	311 908
Lyhyen aikavälin tulospalkkio	-	84 734
Pitkän aikavälin tulospalkkio	-	-
Listautumispalkkio (erillispalkkio)	-	100 000
Yhteensä	93 360	496 642
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus	Kiinteä 100 %	Kiinteä 63 % Muuttuva 17 % Erillispalkkio 20 %

Lyhyen aikavälin tulospalkkio (STI)

Entisen toimitusjohtajan Juha Toimelan lyhyen aikavälin tulospalkkio perustuu GRK Suomi Oy:n tulokseen ennen veroja ja tilinpäätössiirtoja. Lyhyen aikavälin tulospalkkio maksetaan rahana, ja sen määrä on enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta (eli vastaa enintään 6 kuukauden kiinteää palkkaa). Konsernin sisäiset voitonjaot ja järjestelyt eivät saa vaikuttaa tulospalkkioon, vaan ne oikaistaan pois tuloksesta.

Tulospalkkio maksetaan kerran vuodessa tilinpäätöksen valmistuttua, mikäli toimitusjohtaja on ollut toimisuhteessa koko tilikauden. Vuoden 2025 osalta on sovittu, että Juha Toimelalla on oikeus lyhyen aikavälin tulospalkkioon niiden täysien kalenterikuukausien osalta, jotka hän toimi toimitusjohtajan tehtävässä (eli 1–9/2025).

Nykyisen toimitusjohtajan Mika Mäenpään lyhyen aikavälin tulospalkkio perustuu koko konsernin (GRK Infra Oyj) tulokseen ennen veroja ja tilinpäätössiirtoja. Lyhyen aikavälin tulospalkkio maksetaan rahana, ja sen määrä on enintään 50 % kiinteästä vuosipalkasta (eli vastaa enintään 6 kuukauden kiinteää palkkaa).

Vuoden 2025 osalta on sovittu, että Mika Mäenpäällä on oikeus lyhyen aikavälin tulospalkkioon niiden täysien kalenterikuukausien osalta, jotka hän toimi toimitusjohtajana (eli 10–12/2025).

Listautumispalkkio

Entinen toimitusjohtaja Juha Toimela kuului vuonna 2025 kertaluontoisen ja erillisen listautumispalkkion piiriin. Sen ehtojen mukaan: mikäli GRK Infra Oyj:n listautuminen ja listautumisasi toteutuvat vuonna 2025, yhtiön toimitusjohtaja on oikeutettu porrastettuun tulospalkkioon, jonka määrä on enintään 100 000 euroa. Listautumispalkkiota ei lasketa mukaan muuttuvan palkitsemisen vuosittaiseen maksimimäärään. GRK Infra Oyj listautui Helsingin pörssin päälistalle huhtikuussa 2025, joten listautumispalkkio maksettiin täysimääräisenä.

Eläke-edut

Toimitusjohtaja kuuluu maan lakisääteisen eläkejärjestelmän pariin, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Yhtiön toimitusjohtaja on oikeutettu lakisääteiseen eläkkeeseen, eikä yhtiöllä ole lisäeläkejärjestelyjä.

Toimitusjohtajalle sopimuksen päätyttyä suoritettavat palkkiot ja muut maksut

Toimitusjohtajan työsopimuksen irtisanomisaika on 6 kuukautta. Toimitusjohtaja on tietyissä tilanteissa oikeutettu 6 kuukauden peruspalkkaa vastaavaan ero-
korvaukseen.

Pitkän aikavälin palkkio (LTI)

GRK:lla on käytössään toimitusjohtajan pitkän aikavälin tulospalkkio strategisen muutoksen ja pitkän aikavälin taloudellisen tuloksellisuuden tukemiseksi sekä sito-uttamiseksi. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tulospalkkio on sidottu strategian tavoitelukuihin ja mittareita ovat strategiakauden konsernin (GRK Infra Oyj) tulos ennen veroja ja tilinpäätössiirtoja sekä konsernin oman pääoman tuotto.

Entisen toimitusjohtajan Juha Toimelan pitkän aikavälin tulospalkkion laskenta-jakso on kahden vuoden mittainen, eli tilikaudet 2024–2025. Vuoden 2025 osalta Juha Toimelalla on oikeus pitkän aikavälin tulospalkkioihin niiltä täysiltä kalenterikuu-kausilta, jolloin hän toimi toimitusjohtajan tehtävässä, eli 1–9/2025. Palkkio makse-taan rahana. Pitkän aikavälin tulospalkkion enimmäismäärä Juha Toimelalla on ollut 50 % kiinteästä vuosipalkasta (eli vastaa enintään 6 kuukauden kiinteää palkkaa).

Nykyisen toimitusjohtajan Mika Mäenpään pitkän aikavälin tulospalkkion laskenta-jakso on kahden vuoden mittainen, eli tilikaudet 2025–2026. Koska toimitusjohta-jasopimus alkoi kesken vuotta 2025, aloitusvuoden osalta oikeus palkkioon on tehtävässä oloajalta (3/12 kk).

Pitkän aikavälin tulospalkkio 2025–2026 maksetaan laskentajakson jälkeisen yhtiökokouksen jälkeen, eli keväällä 2027. Palkkion maksamisen edellytyksenä on se, että toimitusjohtaja on maksuhetkellä joko yhtiön palveluksessa tai eläkkeellä. Pitkän aikavälin tulospalkkion enimmäismäärä Mika Mäenpäällä on 100 % kiinteästä vuosi-palkasta (eli vastaa enintään 12 kuukauden kiinteää palkkaa). Palkkio maksetaan osakkeina, mikäli yhtiökokous antaa siihen hallitukselle valtuutuksen. Mikäli hallituk-sella ei ole valtuutusta maksaa palkkiota osakkeina, maksetaan se rahana. Osakkeina maksettavan palkkion osakemäärää voidaan muuttaa siten, että rahamääräinen osuus kattaa perittävän tuloveron. Annettavien osakkeiden yksikköhintana käytetään maksupäivää edeltävän vuoden 31.12. päivän kurssia.

Toimitusjohtajan (Juha Toimela) kannustinjärjestelmien mittarit ja toteumat

Ohjelma	Mittarit	Painoarvo	STI/LTI toteuma	Palkkion maksu
STI 2024	GRK Suomi Oy:n tulos ennen veroja ja tilinpäätössiirtoja	100 %	84 734 euroa	Maksettu 2025
STI 2025	GRK Suomi Oy:n tulos ennen veroja ja tilinpäätössiirtoja Palkkiojärjestelmä sisältää työturvallisuusleikkurin vastuullisuusnäkökulmasta	100 %	53 210 euroa	Maksetaan H1/2026 aikana
LTI 2024-2025	Strategiakauden konsernin tulos Oman pääoman tuotto	50 % 50 %	288 750 euroa	Maksetaan H1/2026 aikana

Toimitusjohtajan (Mika Mäenpää) kannustinjärjestelmien mittarit ja toteumat

Ohjelma	Mittarit	Painoarvo	STI/LTI toteuma	Palkkion maksu
STI 2025 (ajalta 10–12/2025)	Konsernin (GRK Infra Oyj) tulos ennen tilinpäätössiirtoja Palkkiojärjestelmä sisältää työturvallisuusleikkurin vastuullisuusnäkökulmasta	100 %	46 500 euroa	Maksetaan H1/2026 aikana
LTI 2025-2026	Strategiakauden konsernin tulos Oman pääoman tuotto	50 % 50 %	LTI toteuma määrite-tään, kun GRK Infra Oyj:n konsernitilin-päätös vuodelta 2026 on vahvistettu.	Maksetaan H1/2027 aikana



GRK Infra Oyj

Jaakonkatu 2, 01620 VANTAA

+358 10 321 4110

Y: 0533768-1

www.grk.fi