



# Palkitsemispolitiikka

GRK Infra Oyj:n toimielinten palkitseminen

GRK  
1.0. / HR  
12.2.2025

The logo for GRK, consisting of the letters "GRK" in a bold, orange, sans-serif font, set against a dark blue square background.

# Sisällysluettelo

Johdanto .....	1
1.1. Yleiset tavoitteet .....	1
1.2. GRK:n arvot ja palkitseminen.....	1
2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys.....	2
3. Toimielinten palkitseminen .....	3
3.1. Hallituksen jäsenten palkitseminen .....	3
3.2. Toimitusjohtajan palkitseminen .....	3
3.2.1. Palkitsemisen osatekijät .....	3
3.2.2. Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet.....	4
3.2.3. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot.....	4
3.2.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot .....	4
4. Väliaikaisista poikkeamista koskevat edellytykset.....	5
5. Arviointi ja kehittäminen.....	5

# Johdanto

## 1.1. Yleiset tavoitteet

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

Tämä palkitsemispolitiikka 2025 on GRK:n ensimmäinen, osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeelle laskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtionvarainministeriön asetuksen ja hallinnointikoodin (2025) suositusten mukaisesti laadittu palkitsemispolitiikka.

Tämä palkitsemispolitiikka noudattelee soveltuvin osin GRK:ssa voimassa olevia, koko GRK:n henkilöstöä koskevia palkitsemisen periaatteita (jatkossa ”GRK:n palkitsemisen periaatteet”)

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa GRK:n arvojen mukaiseen toimintaan, edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista, kuten vahvistaa kilpailukykyä sekä taloudellista tuloksellisuutta ja kestäväää omistaja-arvon kehitystä sekä varmistaa osaavan henkilöstön saatavuus sitouttamalla alan monipuolisimmat osaajat yhtiöön.

Palkitseminen GRK:ssa on suoritusperusteista, mikä tarkoittaa, että palkitsemisen välineet valitaan ja määritellään kannustamaan parempaan suoritukseen ja tavoitteiden ylittämiseen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Kokonaispalkitseminen on kilpailukykyistä ja noudattaa markkinoiden käytäntöjä. Palkitsemisjärjestelmät ovat yksinkertaisia, läpinäkyviä ja hyvin viestittyjä.

## 1.2. GRK:n arvot ja palkitseminen

Palkitseminen tukee GRK:n arvojen mukaista toimintaa:

- **Me kannamme vastuun:** Palkitsemisjärjestelmämme kannustaa kestävien ja vastuullisten ratkaisujen kehittämiseen ja oikeudenmukaiseen toteuttamiseen.
- **Me emme pelkää:** Ennakkoluuloton rohkeus ja ammatillinen uteliaisuus löytää ja toteuttaa innovatiivisia ja luovia ratkaisuja sekä kyky jatkuvaan kehitykseen palkitaan.
- **Me emme jahkaile:** 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.

## 2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

GRK:n palkitsemispolitiikan valmistelee hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tai, jos valiokuntaa ei ole perustettu, GRK:n hallitus. GRK:n hallitus päättää valiokunnan valmistelun pohjalta yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemispolitiikan sisällöstä.

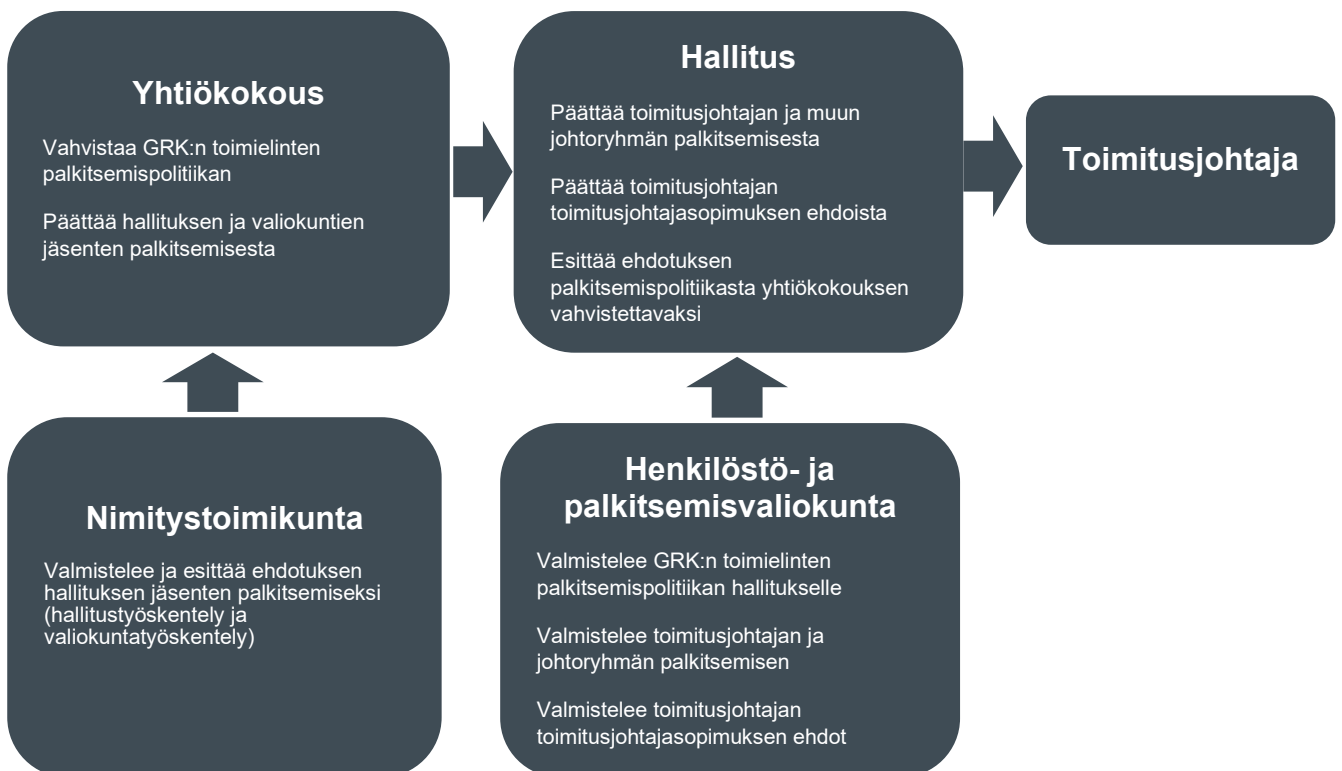
Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle aiemmin esitetä muutostarvetta palkitsemispolitiikkaan. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Mikäli yhtiökokous ei ole kannattanut esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään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

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisen päätöksentekoprosessi perustuu yhtiökokouksen, hallituksen ja hallituksen valiokuntien yhteistyöhön.

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta vuosittain.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelemien ehdotusten perusteella.

Palkitsemisesta päätettäessä huomioidaan yhtiön tulokunto, markkinakäytännöt sekä GRK:n strategiset tavoitteet ja niiden saavuttaminen.



Kuvio 1: Palkitsemispolitiikan ja toimielinten palkitsemisen valmistelu ja päätösprosessi

Palkitsemisen päätöksentekojärjestyksessä noudatetaan hallinnointiperiaatteita, joilla pyritään estämään ja hallitsemaan eturistiriitojen syntymistä. Yllä kuvatuksi pääperiaate on, että toimielimen palkitsemisesta päättää sen nimittämisen vastaava toimielin. Yhtiö noudattaa GRK:n Rehdin toiminnan periaatteita, Suomen osakeyhtiölakia sekä muita voimassa olevia lakeja ja säännöksiä sekä hallinnointikoodia, jotka sääntelevät hyvää hallinnointitapaa ja eturistiriitojen välttämistä koskevia menettelytapoja. Yllä kuvattu päätöksentekoprosessi pyrkii varmistamaan, että päätökset ovat asianmukaisia ja puolueettomia.

## 3. Toimielinten palkitseminen

### 3.1. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta päättää vuosittain yhtiökokous. Palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa hallituksen jäseniä, 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.

Hallitus tai valiokuntatyöskentelyyn osallistuville GRK:n työ- tai toimisuhteessa oleville henkilöille ei makseta hallitus- tai valiokuntatyöskentelystä erillistä palkkiota.

## 3.2. Toimitusjohtajan palkitseminen

### 3.2.1. Palkitsemisen osatekijät

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista (puhelinetu ja GRK:n autopolitiikan mukainen autoetu, asuntoetu), sekä muuttuvista, suoritusperusteisista lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiosta.

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 mahdollisesti erikseen sovittuihin henkivakuutukseen. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyitä.

Toimitusjohtajalla voi muun henkilöstön tavoin olla ajoittain hallituksen erikseen määrittelemissä tilanteissa oikeus esimerkiksi poikkeuksellisen hyvästä suoriutumisesta maksettavaan kertaluonteiseen palkkioon.

### 3.2.2. Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan tulospalkkiosopimus solmitaan kirjallisesti ja esitetään toimitusjohtajasopimuksen liitteenä.

Hallitus arvioi toimitusjohtajan palkitsemisen ajantasaisuutta vuosittain ja päivittää tulospalkkiosopimusta tarvittaessa budjetin, strategian ja tavoitteiden vuosittaisen tarkastelun ja hyväksymisen yhteydessä.

Hallitus asettaa GRK:n kulloisenkin tilikauden hyväksytyyn budjetin perusteella määriteltävät vuosittaiset lyhyen aikavälin tulost mittarit, tavoitteet ja ehdot. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti edistääkseen yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua palkitsemalla suoriutumista lyhyellä aikavälillä rohkaisematta liialliseen riskinottoon.

Pitkän aikavälin tulospalkkio on sidottu hallituksen hyväksymiin strategian tavoitelukuihin edistääkseen yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Pitkän aikavälin tulospalkkio voidaan maksaa yhtiön osakkeina, käteisellä tai näiden yhdistelmänä. Ansaintajakson tulee olla kestoaltaan vähintään kaksi vuotta, ellei hallitus päättä toisin.

Lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden maksaminen edellyttää sovittujen tavoitteiden saavuttamista ja ehtojen täyttymistä. Hallitus arvioi suoritusta kunkin ansaintajakson päätyttyä.

Enimmäisansainta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä on rajattu. Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen enimmäismäärä vastaa kulloinkin voimassa olevaa vuosipalkkaa.

Hallituksella on oikeus muuttaa myös laskentaperiaatteita lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisessa.

GRK:n ottaessa käyttöön osakepalkkiojärjestelmän, on toimitusjohtajalla oikeus tähän osallistumiseen osakepalkkiojärjestelmän ehtojen mukaisesti.

### 3.2.3. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimuksen keskeiset ehdot on määritelty kirjallisesti laaditussa, hallituksen hyväksymässä toimitusjohtajasopimuksessa ja sen liitteissä. Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti toistaiseksi voimassa oleva. Mahdollinen irtisanomisaika sekä mahdollinen irtisanomiskorvaus noudattavat markkinoilla vallitsevaa käytäntöä. Hallitus määrittää irtisanomisajan, ja se sovitaan yhtiön ja toimitusjohtajan välillä toimitusjohtajasopimuksessa. Keskeiset ehdot esitetään palkitsemisraportissa.

Toimitusjohtajasopimuksen päättyessä maksettava korvaus määräytyy sopimusvelvoitteita, soveltuvaa lainsäädäntöä ja paikallisia menettelytapoja noudattaen.

Toimitusjohtajalla suositellaan olevan vähintään kiinteää vuosipalkkaansa vastaava osakeomistus.

### 3.2.4 Palkitsemisen lykkäämistä 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, mikäli yhtiön tilinpäätös muuttuu siten, että

muutokset vaikuttavat palkkion määrään, 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.

## **4. Väliaikaisista poikkeamista koskevat edellytykset**

Poikkeustilanteissa, kuten taloudellisissa kriiseissä, merkittävässä organisaatiomuutoksissa, yritysjärjestelyjen yhteydessä, toimitusjohtajan vaihdoksessa, merkittävässä strategian, lainsäädännön, sääntelyn tai verotuksen muutoksissa hallitus voi väliaikaisesti päättää poiketa yhtiökokouksen hyväksymästä palkitsemispolitiikasta. Perustellusta syystä tehdyt poikkeamat perustuvat aina hallituksen huolelliseen harkintaan ovat luonteeltaan väliaikaisia, ja niiden tarkoituksena on turvata yhtiön etu, toiminnan oikeudenmukainen jatkuvuus ja taloudellinen vakaus.

## **5. Arviointi ja kehittäminen**

Palkitsemispolitiikkaa, sen pääperiaatteita ja palkitsemisen välineitä arvioidaan säännöllisesti niiden toimivuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi. Palkitsemispolitiikkaa kehitetään tarvittaessa vastaamaan muuttuvia ja kehittyviä olosuhteita ja GRK:n päivitettäviä strategisia tavoitteita.