

PASKATINIMAS UŽ METINIUS VEIKLOS REZULTATUS

Bendrovės generaliniam direktoriui gali būti išmokėta kintamoji metinio darbo užmokesčio dalis (paskatinimas už metinius veiklos rezultatus). Paskatinimo schemą tvirtina LTG valdyba. Pagal šią schemą 60 proc. įtakos paskatinimo išmokėjimui turi LTG grupės metinių tikslų pasiekimo lygis ir 40 proc. įtakos turi Bendrovės metinių tikslų pasiekimo lygis. Kiekvienais metais Bendrovės valdyba patvirtina Bendrovės metinių tikslų struktūrą, jų pasiekimo slenksčių reikšmes ir lyginamuosius svorius (pateikiama žemiau), o metams pasibaigus tvirtina šių tikslų pasiekimo rezultatus ir metinio paskatinimo išmokėjimo galimybę. Maksimali metinio paskatinimo išmokos galimybė negali viršyti 30 proc. nustatyto metinio bazinio darbo užmokesčio.

Maksimali mėnesinė, t. y. 1/12 metinio skatinimo už 2025 metus dalis, negalėjo viršyti 3300 Eur. 2026 m. balandį Bendrovės generaliniam direktoriui išmokėta mėnesinė (1/12) metinio paskatinimo dalis už įgyvendintus 2025 m. tikslus sudarė 2563 Eur. Ši informacija yra atskleidžiama tarpinėje Bendrovės vadovybės ataskaitoje ir metams pasibaigus.

Metinis paskatinimas už 2026 metų Bendrovės tikslų įgyvendinimą Bendrovės valdybos sprendimu galėtų būti skiriamas 2027 metų pavasarį.

METINIAI TIKSLAI 2025 M.

(skelbiama [Bendrovės 2025 m. metinėje vadovybės ataskaitoje](#), Strategijos dalyje)

Strateginė kryptis	Matavimo vnt.	Svoris, %	Tikslų pasiekimo gairės	Tikslų įgyvendinimo rodikliai	Tikslų pasiekimas
KLIENTO PATIRTIS					
Klientų pasitenkinimo rodiklis (CSAT)	%	25	>3,84	4,19	Viršyta
VEIKLSO EFEKTYVUMAS					
Pasiektas Nuolatinio tobulėjimo I brandos lygis	balas	20	>1,3	1,5	Pasiekta
LTG KC suplanuotų sąnaudų valdymas	%	25	<104	91	Viršyta
ESG (TVARUMAS)					
Lengvųjų ir krovininių iki 3,5t CO ₂ išmetimo mažinimas (g/km)	%	10	> 3 proc. mažiau nei 2024 m. reikšmė	5,6% mažiau nei 2024 m. reikšmė	Pasiekta
VERSLO ATSPARUMAS					
Užtikrintas verslo atsparumo lygis	%	5	>80	90	Pasiekta
Padidinta darbuotojų sauga (nelaimingi atsitikimai dėl darbdavio kaltės)	Nelaimingi atsitikimai darbe dėl darbdavio kaltės*1 M / viso darbo valandų	5	<1,4 (1 NA dėl darbdavio kaltės)	0 NA dėl darbdavio kaltės ir 0 NA viso	Viršyta
ĮTRAUKI ORGANIZACINĖ KULTŪRA					
Išlaikytas darbuotojų įsitraukimo lygis	%	10	>80	85	Pasiekta

METINIAI TIKSLAI 2026 M.

Strateginė kryptis	Tikslų pasiekimo matavimo rodikliai	Matavimo vnt.	Svoris, %	Tikslų pasiekimo gairės
KLIENTO PATIRTIS				
Pagerinti klientų patirtį	Užtikrinti klientų pasitenkinimo lygį (CSAT),	balas	15,0	≥4,1
	Paslaugų vertės pagrindų nustatymas	pasiekimo lygis	10,0	Ne mažiau nei TOP 10 paslaugų kainodara iki 2026.12.31
VEIKLOS EFEKTYVUMAS				
Didinti veiklos efektyvumą	Nuolatinio tobulėjimo II brandos lygis	balas	15,0	≥1,7
	Biudžeto įgyvendinimo lygis	sąnaudų lygis %	15,0	≤102
	SLA vykdymas laiku	%	15,0	≥90
DEKARBONIZACIJA				
Tvarus veiklos vykdymas	LTG KC poveikis klimatui	%	10,0	≤2,0
VERSLO ATSPARUMAS				
Užtikrintas verslo atsparumo lygis	Verslo atsparumo lygis	balas	10,0	≥3,3
ĮTRAUKI ORGANIZACINĖ KULTŪRA				
Padidinti darbuotojų rekomendacijų lygį	Darbdavio rekomendavimo rodiklis (eNPS)	balas	10,0	≥51