

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. Esamo generalinio direktoriaus maksimali mėnesinė, t. y. 1/12 metinio skatinimo už 2025 metus dalis, negalės viršyti 3300 Eur.

Metinis paskatinimas už įgyvendintus 2024 m. Bendrovės tikslus generaliniam direktoriui nebuvo mokėtas – naujai įsteigta bendrovei tokie tikslai nebuvo kelti. Paskirtam Bendrovės generaliniam direktoriui 2025 m. balandį ankstesnės darbovietės buvo išmokėtas metinis paskatinimas už LTG Administravimo direktoriaus pozicijai keltus ir įgyvendintus 2024 m. tikslus, kurio mėnesinė (1/12) dalis sudarė 2 331 Eur.

METINIAI TIKSLAI 2025 M.

2025 m. birželio 30 d. „LTG Kompetencijų centro“ valdyba patvirtino „LTG Kompetencijų centro“ metinius tikslus, juos matuojančius rodiklius ir siektinas reikšmes. Atsižvelgiant į „LTG Kompetencijų centro“ ambiciją ir keliamus strateginius tikslus, suformuoti metiniai tikslai, padedantys užtikrinti klientų pasitenkinimą, didinantys veiklos efektyvumą, mažinantys poveikį aplinkai, užtikrinantys verslo atsparumą ir didinantys darbuotojų įsitraukimą. Remiantis patvirtintais metiniais tikslais, „LTG Kompetencijų centro“ darbuotojams nustatyti asmeniniai tikslai. Tokiu būdu „LTG Kompetencijų centro“ darbuotojai įtraukiami į struktūruotą ir nuoseklų LTG Grupės strategijos įgyvendinimo procesą, susiejant tikslų pasiekimą su darbuotojų karjeros, ugdymo ir paskatinimo planais.

Strateginė kryptis/ tikslas	Tikslų pasiekimo matavimo rodikliai	Matavimo vnt.	Svoris, %	Tikslų pasiekimo gairės
VEIKLOS EFEKTYVUMAS				
Veiklos efektyvumo didinimas	Pasiektas Nuolatinio tobulėjimo I brandos lygis	Brandos vertinimas balais	20,0	≥1,3
	KC suplanuotų sąnaudų valdymas	%	25,0	≤104
KLIENTO PATIRTIS				
Klientų pasitenkinimo didinimas	Klientų pasitenkinimo rodiklis (CSAT)	%	25,0	≥3,84
VERSLO ATSPARUMAS				
Darbo saugos užtikrinimas	Užtikrintas verslo atsparumo lygis	%	5,0	≥80
	Padidinta darbuotojų sauga (nelaimingi atsitikimai dėl darbdavio kaltės)	Nelaimingi atsitikimai darbe dėl darbdavio kaltės*1 M / viso darbo valandų	5,0	≤1,4
ESG				
Poveikio aplinkai mažinimas	Lengvųjų ir krovininių iki 3,5t CO2 išmetimo mažinimas (g/km)	%	10,0	(≥) 3 proc. mažiau nei 2024 m. reikšmė
ĮTRAUKI ORGANIZACINĖ KULTŪRA				
Organizacinės kultūros stiprinimas	Išlaikytas darbuotojų įsitraukimo lygis	%	10,0	≥80