

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 2024 metus dalis, negalėjo viršyti 3150 Eur.

2025 m. balandį Bendrovės generaliniam direktoriui išmokėta mėnesinė (1/11) metinio paskatinimo dalis už įgyvendintus 2024 m. tikslus sudarė 2 474 Eur (bendra suma padalinta iš 11 mėn. – proporcingai generalinio direktoriaus paskyrimo nuo 2024 m. vasario 1 d. laikotarpiui). Ši informacija yra atskleidžiama Bendrovės vadovybės ataskaitoje metams pasibaigus.

2024 METINIAI TIKSLAI

(skelbiama [Bendrovės 2024 m. metinėje vadovybės ataskaitoje](#), Vadovybės ataskaitos Strategijos dalyje)

2024 m. kovo mėn. 1 d. Bendrovės valdyba patvirtino metinius tikslus, juos matuojančius rodiklius ir siektinas reikšmes, susietas su LTG strategijos 2028 įgyvendinimu. Atsižvelgiant į „LTG Link“ ambiciją ir keliamus strateginius tikslus, suformuoti metiniai tikslai, padedantys užtikrinti keleivių apyvartą bei jų pasitenkinimą, didinti veiklos efektyvumą, paslaugų verslo plėtrą, „LTG Link“ strateginių krypčių investicijų įgyvendinimą užtikrinti verslo atsparumą. Remiantis patvirtintais metiniais tikslais, „LTG Link“ darbuotojams nustatyti asmeniniai tikslai. Tokiu būdu „LTG Link“ darbuotojai įtraukiami į struktūruotą ir nuoseklų LTG grupės strategijos įgyvendinimo procesą, susiejant tikslų pasiekimą su darbuotojų karjeros, ugdymo ir paskatinimo planais.

Strateginė kryptis	Tikslų pasiekimo matavimo rodikliai	Matavimo vnt.	Svoris, %	Tikslų pasiekimo gairės	Tikslų įgyvendinimo rodikliai	2024 m. tikslų pasiekimas
Tvaraus judumo kultūra keliaujantiems	NPS	%	10%	>72	70	Pasiekta iš dalies
Veiklos efektyvumas	Veiklos sąnaudų ir pajamų (be subsidijos) santykis	EUR	5%	<1,48	1,21	Viršyta
	„LTG Link“ riedmenų užtikrinimo programa (pagal pridėtamą sąrašą)	%	35%	>100%	98,7%	Pasiekta
Verslo plėtra	Pasirengimas RB	Įgyvendinimo lygis	5%	„LTG Link“ verslo modelis „Rail Baltica“ infrastruktūroje ir įgyvendinimo priemonių planas parengti (patvirtinti „LTG Link“ ir LTG valdybų) iki Q2 pabaigos	100%	Pasiekta
	„LTG Link“ keleivių apyvarta	mln. kel. km	20%	>496	537,4	Viršyta
Verslo atsparumas	Laiko prarasto dėl sužalojimų rodiklis (LTIFR)	Nelaimingi atsitikimai darbe *1 M / viso darbo valandų	5%	<3	1,89	Viršyta
ESG	Naujų traukinių pirkimas	Įgyvendinimo lygis	10%	Patvirtintas traukinio projektas; Valstybė suteikia paskoloms garantiją; pasirašyta finansavimo sutartis su NIB ir EIB; 1-jo traukinio surinkimo pradžia 2024-11-30	100%	Pasiekta
Stipri organizacinė kultūra	Darbuotojų įsitraukimas	%	10%	>56	81*	Viršyta