

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.

2025 METINIAI TIKSLAI

(skelbiama Bendrovės 2025 m. tarpinėje vadovybės ataskaitoje, Vadovybės ataskaitos Strategijos dalyje)

2024 m. gruodžio mėn. 16 d. Bendrovės valdyba patvirtino metinius tikslus, juos matuojančius rodiklius ir siektinas reikšmes, susietas su LTG strategijos 2029 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 kryptių 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	2025 m. tikslų pasiekimas
Finansiniai rodikliai	Sąnaudų / pajamų santykis (be tranzito, be valstybės dotacijų pajamų)	santykis	10%	<1,92	1,86	Viršyta
Veiklos efektyvumas	Išlaikyti traukinių parengtumą (50 traukinių)	%	20%	>70	72,8	Viršyta
	Pasiektas Nuolatinio tobulėjimo I brandos lygis	balas	10%	>1,5	2,5	Viršyta
Kliento patirtis	Padidintas klientų išlaikymo lygis	%	10%	>56	51,5	Nepasiekta
Verslo plėtra	Tarptautinės veiklos išplėtimas	%	10%	Su „LTG Link“ valdyba suderinto veiksmų plano įgyvendinimo lygis	100	Pasiekta
Verslo atsparumas	Užtikrintas verslo atsparumo lygis	%	5%	>90	88,9	Pasiekta iš dalies

	Padidinta darbuotojų sauga (nelaimingi atsitikimai dėl darbdavio kaltės) (LTIFR)	NA darbe *1 M / viso darbo val.	5%	<0,5	1,72	Nepasiekta
ESG	Padidinta keleivių apyvarta (be tranzito)	m keleivių km	20%	>502	479,9	Pasiekta iš dalies
Ištrauki organizacinė kultūra	Išlaikytas darbuotojų įsitraukimo lygis	%	10%	>81	83	Viršyta