

## 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 vienintelio akcininko sprendimu yra patvirtinami bendrovės metinių tikslų struktūra, jų pasiekimo slenksčių reikšmės ir lyginamieji svoriai (pateikiama žemiau), o metams pasibaigus tvirtinami šių tikslų pasiekimo rezultatai ir metinio paskatinimo išmokėjimo galimybė. 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 2460 Eur. 2026 m. balandį Bendrovės generaliniam direktoriui išmokėta mėnesinė (1/12) metinio paskatinimo dalis už įgyvendintus 2025 m. tikslus sudarė 1640 Eur. Ši informacija yra atskleidžiama tarpinėje Bendrovės vadovybės ataskaitoje ir metams pasibaigus.

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

## 2025 METINIAI TIKSLAI

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

Strateginė kryptis / tikslas	Tikslų pasiekimo matavimo rodikliai	Matavimo vnt.	Svoris, %	2025 m. tikslų pasiekimo gairės	2025 m. tikslų įgyvendinimo rodikliai	2025 m. tikslų pasiekimas
Vertės kūrimas integruojantis į vakarų rinkas	Užtikrinta EBITDA marža	%	15%	>10	<b>16,3</b>	<b>Viršyta</b>
Veiklos efektyvumas	Pasiektas Nuolatinio tobulėjimo I brandos lygis	Balas	15%	>1,3	<b>1,7</b>	<b>Pasiekta</b>
	Išlaikyti laimėtų konkursų dalį Lietuvoje	% nuo vertės Eur	15%	>40	<b>60,9</b>	<b>Viršyta</b>
Verslo plėtra	Padidinti pajamas iš išorės klientų ir RB 2025 m. (už atliktus darbus, ne iš LTG grupės įmonių)	mln. Eur	20%	>3,8	<b>2,0</b>	<b>Nepasiekta</b>
	Pasirašytų sutarčių sumos 2026 m. iš RB	mln. Eur	5%	>3,4	<b>0,0</b>	<b>Tikslo įgyvendinimas perkeltas į vėlesnius metus</b>
ESG (tvarumas)	Bendros energijos (elektra, kuras, katilinės, pastatai) sąnaudos veiklai užtikrinti per pajamų vienetą	MWh/Eur	10%	>0 proc. mažiau nei 2024 m. reikšmė	<b>1 proc. mažiau nei 2024 m. reikšmė</b>	<b>Pasiekta</b>
Verslo atsparumas	Užtikrintas verslo atsparumo lygis	%	5%	>80	<b>100</b>	<b>Viršyta</b>
	Padidinta darbuotojų sauga (nelaimingi atsitikimai dėl darbdavio kaltės)	Nelaimingi atsitikimai darbe dėl darbdavio kaltės* 1 M / viso darbo valandų	5%	<5,5	<b>0,0</b>	<b>Viršyta</b>
Įtrauki organizacinė kultūra	Padidintas darbuotojų įsitraukimo lygis	%	10%	>76	<b>81</b>	<b>Pasiekta</b>

## 2026 METINIAI TIKSLAI

Strateginė kryptis / tikslas	Tikslų pasiekimo matavimo rodikliai	Matavimo vnt.	Svoris, proc.	2026 m. tikslų pasiekimo gairės
<b>FINANSINIAI RODIKLIAI</b>				
Užtikrinta EBITDA marža	EBITDA marža	procentas	15,0%	≥3,7
<b>KLIENTO PATIRTIS</b>				
Išlaikyti klientų pasitenkinimo lygį	CSAT	balas	10,0%	≥50
<b>VEIKLOS EFEKTYVUMAS</b>				
Pasiekti Nuolatinio tobulėjimo brandos lygį ir optimizuoti ilgalaikį turta	Pasiekti Nuolatinio tobulėjimo II brandos lygį	brandos vertinimas	10,0%	≥1,7
	Optimizuoti ilgalaikį turta	mln. EUR	15,0%	≥1,9
<b>VERSLO PLĖTRA</b>				
Padidinti pajamas iš trečiųjų šalių	Pajamos	mln. EUR	20,0%	≥2,2
<b>DEKARBONIZACIJA</b>				
Mažinti GTC poveikį klimatui	Dekarbonizacijos priemonių plano vykdymas	procentas	10,0%	≥70
<b>VERSLO ATSPARUMAS</b>				
Užtikrinti verslo atsparumo lygį	Verslo atsparumo lygis	balas	10,0%	≥3,37
<b>ĮTRAUKI ORGANIZACINĖ KULTŪRA</b>				
Išlaikyti darbdavio rekomendavimo rodiklį	eNPS	balas	10,0%	≥25