

Toyota | LOUWMAN

FINANCIAL SERVICES

Beloningsbeleid TLFS

Document beheer

Document Beheer	
Titel	Beloningsbeleid TLFS
Versie	2.0
Datum	2-7-2024
Status	Definitief
Eigenaar	Compliance en HR
Classificatie	Extern

Versiebeheer

Versie	Datum	Auteur	Wijzigingen
1.0	2018-05	Compliance en HR	Initiële versie
2.0	18-06-2024	Compliance en HR	Alcredis Finance vervangen door TLFS en actualisatie

Inleiding

Toyota Louwman Financial Services B.V. ("TLFS") is een automotive financierings- en leasemaatschappij. De activiteiten bestaan uit het verzorgen van (voorraad) financieringen aan dealerbedrijven, het aanbieden van consumentenfinancieringen en leaseproducten (zowel aan particulieren als zakelijke klanten) en het bemiddelen in verzekeringen. Dit zowel onder eigen naam als diverse merklabeis.

In de hoedanigheid van financiële dienstverlener voert TLFS een integere en beheerste bedrijfsvoering. Een belangrijk onderdeel daarvan is het beloningsbeleid, welk beleid in dit document is vastgelegd.

Doelstelling, risico's en uitgangspunten

Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is erop gericht om een aantrekkelijke werkgever te zijn en de medewerkers een adequate beloning te geven. TLFS koppelt een juiste beloning aan de bedrijfsdoelstellingen, te weten het voeren van een solide onderneming, het beheersen van risico's en een zorgvuldige behandeling van klanten. TLFS onderschrijft het maatschappelijk belang van een beheerst beloningsbeleid en voldoet aan de wet- en regelgeving op dit gebied.

Risico's

Een verkeerd beloningsbeleid kan leiden tot onvrede onder het personeel en ontevreden medewerkers op sleutelposities waardoor het risico bestaat dat zij de organisatie verlaten. Een verkeerd beloningsbeleid kan voorts de continuïteit van de onderneming in gevaar brengen. Zo kunnen onbeheersbare personeelskosten ontstaan. Daarnaast kan een verkeerd beloningsbeleid leiden tot een onzorgvuldige behandeling van klanten. Door een verkeerd gebruik van variabele beloningen kunnen immers perverse prikkels ontstaan waardoor het halen van de bonus centraal komt te staan in plaats van het klantbelang.

Tenslotte kan een verkeerd beloningsbeleid ertoe leiden dat maatschappelijke en/of wettelijke normen niet (correct) worden nageleefd. Reputatieschade, juridische schade, sancties van toezichthouders en financiële schade kunnen het gevolg zijn.

Uitgangspunten

Ter ondersteuning van de doelstellingen van TLFS en ter voorkoming van de geïdentificeerde risico's liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag aan dit beloningsbeleid:

- de beloning moet marktconform zijn in verband met het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;

- het beloningssysteem mag niet leiden tot onbeheersbare personeelskosten waardoor de continuïteit van de onderneming in gevaar zou kunnen komen;
- om te waarborgen dat onze klanten zorgvuldig behandeld worden en het klantbelang te allen tijde centraal staat, is vaste beloning de regel en variabele beloning de uitzondering;
- het beloningssysteem moet voldoen aan maatschappelijke normen en aan de geldende wet- en regelgeving;
- het beloningssysteem moet transparant en eenvoudig zijn zodat zowel medewerkers als klanten weten wat zij van ons mogen verwachten.

Beloningssystematiek

Beschrijving functie(waardering)

a. De binnen TLFS bestaande functies zijn onder te verdelen in:

- managementfuncties;
- staf/managementfuncties;
- frontoffice functies;
- backoffice functies;
- ondersteunende functies.

Iedere medewerker heeft een functiebeschrijving waarin de benodigde kennis en vaardigheden voor de functie zijn omschreven.

- b. De zwaarte van de functies is beoordeeld aan de hand van een functiewegingsystematiek, een instrument waarmee de relatieve zwaarte van de functie bepaald wordt om de onderlinge verhouding in zwaarte tussen de functies vast te stellen en salarisschalen aan de functie te kunnen koppelen.
- c. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt. Secundaire arbeidsvoorwaarden staan beschreven in de Arbeidsovereenkomst Algemeen Deel I van TLFS. Deze is te raadplegen via Intranet.
- d. Medewerkers worden beoordeeld aan de hand van een beoordelingscyclus die de basis vormt voor eventuele promotie en salarisverhoging. Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Ieder jaar worden per medewerker persoonlijke doelstellingen vastgesteld en vastgelegd in een daarvoor bestemd digitaal platform (Dialog). De realisatie van deze doelstellingen wordt meegewogen in de beoordeling. Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemingsdoelen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat hoog in het vaandel.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen TLFS:

1. Salaris en vakantietoeslag. Medewerkers ontvangen een marktconform salaris. De hoogte van de salarissen wordt getoetst aan en, indien noodzakelijk, aangepast aan de marktomstandigheden en de voor de betreffende functie gangbare arbeidsvoorwaarden op de markt. Daarbij wordt rekening gehouden met verschillende factoren, zoals onze marktpositie en concurrentiepositie en indien de functie dit verlangt met de maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van beloningen bij financiële instellingen. De medewerker ontvangt maandelijks of jaarlijks (keuze medewerker) 8% vakantietoeslag. Of een medewerker in aanmerking komt voor loonsverhoging wordt periodiek beoordeeld. De criteria hiervoor zijn vastgelegd in Salarisverhogingssystematiek niet-cao bedrijven Louwman Group.
2. Variabele beloning/bonus. Bepaalde medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een bonusuitkering. De voorwaarden en criteria zijn hieronder beschreven in de paragraaf 'Variabele beloning'.
3. Onkostenvergoedingen. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding in overeenstemming met het door de fiscus toegestane forfait voor reiskostenvergoeding. Aan bepaalde medewerkers kan een onkostenvergoeding worden toegewezen. De volgende functies kunnen hiervoor in aanmerking komen: managementfuncties, staf/managementfuncties en bepaalde frontoffice functies.
4. Auto/telefoon van de zaak. Aan bepaalde medewerkers kan een auto en/of een telefoon van de zaak worden toegewezen. De volgende functies kunnen hiervoor in aanmerking komen: managementfuncties, staf/managementfuncties en bepaalde frontoffice functies.
5. Medewerkers kunnen gebruik maken van personeelsaankoopregelingen. Deze regelingen zijn gebaseerd op de waarde van de aan te kopen producten in het economisch verkeer. Medewerkers kunnen de aangeboden producten in beginsel tegen dezelfde waarde op de markt verkrijgen.

Variabele beloning

Binnen onze onderneming hanteren wij de mogelijkheid van het toekennen van een variabele beloning (bonus) aan bepaalde medewerkers. Variabele beloningen worden binnen TLFS niet ingezet om medewerkers een financiële prikkel te geven om de klant een product te verkopen dat niet in het belang van de klant is. Om die reden is binnen TLFS vaste beloning het uitgangspunt en variabele beloning de uitzondering.

De volgende functiegroepen kunnen in aanmerking komen voor een variabele beloning: managementfuncties, staf/managementfuncties en bepaalde frontoffice functies. Discretionair kunnen eveneens bonussen worden toegekend aan back office en ondersteunende functies. De variabele beloning is, afhankelijk van de functie, gemaximeerd op 20% van het bruto jaarsalaris. Maximaal 10% van de medewerkers komt in aanmerking voor een variabele beloning. Het toekennen van de bonus is een discretionaire bevoegdheid van de statutaire directie en is mede afhankelijk van het behaalde resultaat in het afgelopen jaar.

Bij toekenning van de bonus wordt niet alleen rekening gehouden met financiële criteria, maar bestaan voor minimaal 50% uit niet-financiële criteria.

De criteria op basis waarvan medewerkers worden beoordeeld zijn vastgelegd in het daarvoor bestemde digitale platform waar TLFS gebruik van maakt (Dialog) of door middel van een individuele bevestiging. De omschreven doelstellingen vormen een belangrijk onderdeel van de jaarlijkse beoordelingsgesprekken die gehouden worden in maart van elk kalenderjaar.

Per jaar worden doelstellingen vastgesteld, waarvan maximaal 50% financiële criteria bevat:

Niet financiële (kwalitatieve) criteria

Kwalitatieve doelstelling is het realiseren van een verbetering of verandering van het functioneren, stap in persoonlijke ontwikkeling, strategische doelen, klanttevredenheid, het naleven van beleid voor risicobeheersing, compliance met interne en externe regels, leiderschap, managementvaardigheden, samenwerken met andere personen en bedrijfsonderdelen, creativiteit, motivatie, duurzaamheid en maatschappelijk bewust handelen.

Financiële (kwantitatieve) criteria

Kwantitatieve doelstellingen zijn onder meer gebaseerd op aantallen, budget, prognoses (in cijfers en aantallen) zoals opgenomen in het Business Plan van TLFS.

Omschrijving dienstverlening en beloningsmodel onderneming

TLFS biedt dealerbedrijven financieringsmogelijkheden voor hun bedrijfsvoering door middel van financiering van bijvoorbeeld bedrijfsvoorraden. TLFS kijkt als partner in business naar de financieringsbehoeften van de dealers en verstrekt op basis daarvan financieringen. De opbrengsten bestaan voor TLFS uit de rentemarge die zij op uitzettingen kan verdienen. Daarnaast is TLFS actief op het gebied van consumentenfinanciering, leasing (particulier en zakelijk) en verzekeringen onder eigen naam en via de diverse merklabele (o.a. Toyota, Lexus en Suzuki). TLFS vervult een rol als aanbieder en onderhoudt voor consumptieve klanten relaties met Verbonden Bemiddelaars (dealers). In die hoedanigheid valt TLFS onder de WFT met AFM als toezichthouder. TLFS houdt zich in het verlengde van de WFT aan de Gedragscode van de Vereniging van Financieringsmaatschappijen in Nederland (VFN). Verzekeringopolissen worden door TLFS als bemiddelaar aangeboden via de aanbieder N.V. Schadeverzekering Maatschappij Bovemij. De beloning voor TLFS bestaat uit rente, provisie en opbrengsten uit hoofde van Leasing (rente, verzekeringen, reparatie, onderhoud, banden en managementfees).

Transparantie

Medewerkers willen weten waar zij aan toe zijn. Daarom is TLFS transparant in haar beloningsbeleid. TLFS maakt inzichtelijk hoe medewerkers worden beloond en hoe het

beloningsmodel van de dienstverlening eruit ziet. Een en ander wordt gecommuniceerd op de voor werknemers van TLFS toegankelijke intranetsite.

Evaluatie

Het beloningsbeleid zal periodiek geëvalueerd worden om te bepalen of het beleid nog voldoet aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten. De volgende aspecten zullen daarbij tegen het licht gehouden worden:

- Is TLFS in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken en personeelsleden op sleutelposities te behouden?
- Zijn de personeelskosten conform begroting?
- Stellen klantmedewerkers het klantbelang centraal of zijn er prikkels aanwezig die kunnen leiden tot een onzorgvuldige behandeling van klanten?
- Is het beloningsbeleid maatschappelijk aanvaardbaar en voldoet het aan wet- en regelgeving?
- Is het beloningsbeleid inzichtelijk en begrijpelijk voor zowel medewerkers als klanten