

Beheerst beloningsbeleid Axi-Plan Adviesgroep BV (jan 2011)

Het doel

Ons doel van het beloningsbeleid is om ons personeel te behouden en deze met een stimulerende beloning te belonen. Voor het behalen van de doelstellingen heeft een onderneming behoefte aan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Sinds 1 januari 2011 is het verplicht om een als financiële onderneming een beloningsbeleid vast te stellen en dit openbaar te maken. Het beloningsbeleid geldt voor alle werknemers. Hierbij is het van belang dat er zorgvuldig wordt omgegaan met de klachtenbehandeling en dat er kwalitatief en passend werk wordt afgeleverd. Elke beloning zal worden vastgesteld op de persoonlijke eigenschappen van de werknemer en zijn/haar competenties.

Klantbehandeling

Zoals uit onze dienstenwijzer blijkt gaan wij zorgvuldig om met de advisering van zowel schade- als levensverzekeringen en hypotheek- en consumptief kredieten. Uitgangspunt van Axi-Plan Adviesgroep naar onze relaties is altijd: Er dient duidelijkheid te zijn omtrent de inhoud en doel van het product bij onze relatie, duidelijkheid omtrent de beloning bij het product en duidelijkheid over het vervolgtraject qua begeleiding. Wij zetten het klantbelang op de eerste plaats, niet dat van de verzekeraars en banken.

Op deze manier weten wij dat U, onze relatie, op de juiste manier behandeld wordt.

De belangen van de klant

Wat kunnen onze klanten verwachten van ons personeel als deze in contact komen met elkaar:

- Levert resultaten en producten op basis van vereisten van de klant.
- Werkt niet uitsluitend binnen de eigen functie, maar houdt oog voor de belangen en wensen van de klant.
- Reageert snel op vragen van de klant.
- Controleert - ook tijdens het proces - bij de klant of aan alle verwachtingen wordt voldaan.
- Reageert direct op klachten en stelt alles in het werk om -in tweede instantie- aan de verwachtingen van de klant te voldoen.

Maatregelen om risico's te vermijden en te beheersen

Wij vinden het vanzelfsprekend dat we risico's vermijden en eventuele risico's te beheersen door het kennismiveau van alle medewerkers met klantcontacten op niveau te houden en zo nodig te verbeteren door een passende opleiding te laten doen. Zo kunnen wij bij onze relaties het vertrouwen behouden en laten groeien. Voor ons staat de klant op nummer één. Door een eventuele beloningsregeling kan er een risico op misbruik ontstaan. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het nemen van ongewenste of onverantwoorde risico's om op korte termijn een bonus te behalen;
- Het teveel richten op wat voor de bonus meetelt en niet of minder richten op wat niet meetelt;
- Het verstrekken van verkeerde informatie aan de klant om zo de propositie beter voor te stellen.

Om deze risico's uit te sluiten zijn alle werknemers op de hoogte van het "Beheerst Beloningsbeleid" en de door de directie gewenste wijze van adviseren (klantgericht en niet bonusgedreven) Een zorgvuldige klantenbehandeling is bij ons van groot belang.

De prestaties van alle werknemers vaststellen

Onze werknemers werken van maandag t/m vrijdag. In deze volledige werkweek draait ons personeel geen overuren. Een normale werkdag binnen ons bedrijf is van 08:30 uur tot 17:00 uur. In ons bedrijf werken wij met functioneringsgesprekken. Hierbij worden de prestaties van de werknemers ondermeer vastgesteld aan de hand van het afgeleverde werk. Hierbij wordt geen gebruik gemaakt van bijv. de 13e maand of iets dergelijks.

Beleid voor Beheerst Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is vastgesteld door de directie van Axi-Plan Adviesgroep BV. Onze werknemers krijgen naast hun gewone vaste salaris ook 8% vakantiegeld. Het salaris wordt vastgesteld op basis van wat redelijk en gangbaar is in deze branche. Wel bestaat er zogenaamde "provisieregeling binnendienst". Indien medewerkers voor een zogenaamde kantoorrelatie (die niet tot de portefeuille van de directie en/of buitendienst behoort) een financieel product afsluiten dat volledig voldoet aan de wensen en behoeften van de klant dan wordt er een zeer bescheiden provisiebedrag gereserveerd dat jaarlijks achteraf verdeeld wordt over de werkzame binnendienst medewerkers. Verder bestaat er een bonusregeling buitendienst waarbij gemeten wordt op de toegewezen portefeuille behouden blijft, groeit of krimpt. De bonus voor de buitendienst bedraagt minder dan 10% van de totale salarissom. Er wordt streng toegezien op bonusgedreven prikkels en gedrag. Het klantbelang dient altijd voorop te staan.

De directie ontvangt een vast marktconform salaris en er wordt geen gebruik gemaakt van targets en/of een aanvullende provisieregeling. Er wordt gestreefd om de eventueel behaalde winst te herinvesteren in het bedrijf zodat er een solide basis ontstaat c.q. behouden blijft.

Verdienmodel van onze onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant, zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.