



ΟΜΑΔΙΚΕΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΕΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ευκαιρίες και κίνδυνοι

Τα ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια εξασφαλίζουν ασύγκριτα και μοναδικά οφέλη για τους κατόχους τους. Προσφέρουν ό,τι ακριβώς θα προσδοκούσε οποιοσδήποτε καταναλωτής από οποιοδήποτε προϊόν ή υπηρεσία: τελειοποιημένο προϊόν, τελειοποιημένη εξυπηρέτηση και φυσικά τελειοποιημένη τιμή. Τίποτα όμως δεν πρέπει να γίνεται στην τύχη.

Υπάρχουν επικίνδυνα μονοπάτια και χρειάζονται μαετρικοί χειρισμοί για να μπορέσουν να ανθοφορήσουν και να αποδώσουν σε όλους τα ασύγκριτα οφέλη τους.

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΑΣ (CASE STUDY)

Ο κ. Γεωργίου είναι στέλεχος μεγάλης πολυεθνικής εταιρείας που δραστηριοποιείται στον χώρο των εξειδικευμένων εφαρμογών software για ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

Η εταιρεία, πριν μερικά χρόνια, αποφάσισε να παράσχει στα υψηλόβαθμα στελέχη της ένα πλήρες ομαδικό συμβόλαιο υγείας. Ο κ. Γεωργίου δέχτηκε φυσικά με μεγάλη χαρά το καλό αυτό δώρο, διακόπτοντας παράλληλα το ατομικό του συμβόλαιο, το οποίο διατηρούσε επί 20 περίπου χρόνια σε γνωστή ασφαλιστική εταιρεία.

Πριν λίγους μήνες, όμως, η εταιρεία αποφάσισε να διακόψει το ομαδικό συμβόλαιο, στο πλαίσιο της περιστολής των εξόδων της.

Ο κ. Γεωργίου αναζήτησε νέο ατομικό πρόγραμμα νοσηλείας. Δυστυχώς όμως η κατάσταση της υγείας του δεν ήταν καλή και καμία ασφαλιστική εταιρεία δεν δέχτηκε να τον ασφαλίσει, καταδικάζοντάς τον σε μια μη αναστρέψιμη πραγματικότητα.

Ποιο ήταν το λάθος και πώς θα μπορούσε να αποφευχθεί;

Νίκος Κεχαγιάογλου

Κρύβουν κινδύνους τα ομαδικά συμβόλαια;

Πριν μερικά χρόνια, ο πολυάριθμος σύλλογος εργαζομένων στην επιχείρηση που εργαζόταν ο κ. Γεωργίου, αφού πήρε έγκριση από τα μέλη του, ανάθεσε σε μια ειδική επιτροπή τη μελέτη για την κατάρτιση ενός ομαδικού συμβολαίου που θα κάλυπτε τα στελέχη και τους εργαζομένους της επιχείρησης. Οι παροχές θα είχαν δύο ταχύτητες:

→ Τα υψηλόβαθμα στελέχη θα απολάμβαναν ένα πλήρες πρόγραμμα νοσηλείας με όριο κάλυψης ανά έτος 1.000.000 ευρώ και ποσοστό κάλυψης 100%, καθώς και παροχές σε περίπτωση θανάτου, μόνιμης ολικής και μερικής ανικανότητας, απώλειας εισοδήματος και εξωνοσοκομειακών εξόδων.

→ Τα κατώτερα στελέχη και οι εργαζόμενοι θα καλύπτονταν από ένα ομαδικό ασφαλιστήριο το οποίο θα τους παρείχε πρόγραμμα νοσηλείας με όριο κάλυψης 15.000 ευρώ και ποσοστό κάλυψης 80%, καθώς και μικρότερες παροχές στις υπόλοιπες καλύψεις βάσει του εισοδήματός τους.

Η διοίκηση της εταιρείας ενημέρωσε ότι το Δ.Σ. του συλλόγου των εργαζομένων θα αναλάμβανε εξολοκλήρου το κόστος του ομαδικού συμβολαίου.

Κατόπιν μειοδοτικού διαγωνισμού που έγινε στη συνέχεια, η υλοποίηση του προγράμματος ανατέθηκε σε μεγάλη ασφαλιστική εταιρεία της ελληνικής αγοράς.

Το πρόγραμμα κυλούσε ομαλά και όλοι οι συμμετέχοντες σε αυτό ήταν πολύ ευχαριστημένοι, καθώς και ανακουφισμένοι, αφού ένα πολύ σημαντικό άγχος της καθημερινότητας που είχε να κάνει με ιατροφαρμακευτικά έξοδα, διαγνωστικές εξετάσεις, αλλήλα και ενδεχομένως με σοβαρότερους κινδύνους, είχε περιοριστεί. Όσοι είχαν οικογένειες εκμεταλλεύθηκαν τα κίνητρα του προγράμματος και, με ένα πολύ χαμηλό ασφάλιστρο, προσέθεσαν και τα προστατευόμενα μέλη τους σε αυτό.

Η επιχείρηση, από την πλευρά της, «εισέπραττε» την ικανοποίηση των υπαλλήλων της, αφού η διάθεσή τους είχε βελτιωθεί σημαντικά με ταυτόχρονη, αντανάκλαστική, βελτίωση της παραγωγικότητάς τους.

Δυστυχώς, όμως, η οικονομική κρίση έπληξε τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνταν η επιχείρηση σε μεγάλο βαθμό, με αποτέλεσμα το ομαδικό συμβόλαιο των εργαζομένων να καταργηθεί στις αρχές του 2012, στο πλαίσιο του προγράμματος περιστολής εξόδων της επιχείρησης.

Ποιοι έχασαν;

Κάποια από τα στελέχη της επιχείρησης τα οποία διέθεταν ατομικά συμβόλαια από παλιά – όπως ο κ. Γεωργίου – βρήκαν την ευκαιρία να καταργήσουν τα προσωπικά τους ασφαλιστήρια και να συμμετάσχουν μόνο στο ομαδικό συμβόλαιο της επιχείρησης, προκειμένου να μην είναι διπλά ασφαλισμένα. Το ίδιο έκαναν όμως και αρκετοί ακόμα εργαζόμενοι, στην προσπάθειά τους να περικόψουν όσο περισσότερο προσωπικά έξοδα μπορούσαν. Οι κινήσεις αυτές θεωρούνται εύλογες, είναι όμως απολύτως λανθασμένες.

Μένοντας, πλέον, χωρίς καλύψεις, αναζήτησαν λύσεις από την ασφαλιστική αγορά. Ο κ. Γεωργίου, ο οποίος είχε καταργήσει το ατομικό του συμβόλαιο, το οποίο είχε συνάψει προ εικοσαετίας, δεν είχε πλέον την ίδια ηλικία, αλλά δυστυχώς ούτε την ίδια υγεία. Ήδη έπαιρνε ένα χάπι για την πίεση, είχε αρκετά παραπάνω κιλά, ενώ και το σάκχαρό του βρισκόταν σε μάλλον επικίνδυνα όρια. Καμία ασφαλιστική εταιρεία δεν δέχονταν να τον ασφαλίσει. Στην ίδια θέση βρέθηκαν μερικοί εργαζόμενοι ακόμα, καθώς και κάποια μέλη των οικογενειών τους. Έτσι, λοιπόν, χωρίς να φταίνε σε τίποτα, βρέθηκαν στη δεινή θέση να στερηθούν τα σημαντικότερα οφέλη που προσέφερε η ιδιωτική ασφάλιση, επειδή δεν είχαν ενημερωθεί για τις συνέπειες σε περίπτωση παύσης του ομαδικού. Οι συνέπειες αυτές θα τους ακολουθούσαν εφ' όρου ζωής. Θέλησαν να στραφούν κατά της επιχείρησής τους για να διεκδικήσουν αποζημιώσεις. Θα είχαν όμως το δικαίωμα; Τι θα έπρεπε να είχε γίνει έτσι ώστε να μην έφταναν σε αυτό το σημείο;

Πότε μπορεί να διεκδικηθεί αποζημίωση για μονομερή παύση του ομαδικού συμβολαίου;

Στην ομαδική ασφάλιση προσωπικού επιχείρησης συνάπτεται από τον εργοδότη γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου, αναλαμβάνοντας να καλύπτει αυτός, ολικά ή μερικά, το ασφάλιστρο. Σύμφωνα με τους όρους αυτής της σύμβασης, ιδρύονται περισσότερες ασφαλιστικές σχέσεις και, συγκεκριμένα, μία για κάθε ασφαλισμένο εργαζόμενο, όλες όμως πηγάζουν από την ίδια ασφαλιστική σύμβαση. Η σύμβαση καταρτίζεται αφενός από τον εργοδότη για λογαριασμό των εργαζομένων και αφετέρου από την αντίστοιχη ασφαλιστική εταιρεία. Η ομαδική ασφάλιση προσωπικού έχει χαρακτήρα μισθολογικής παροχής αποκλειστικά και μόνο αν αποτελείσει όρο της εργασιακής σύμβασης μεταξύ της επιχείρησης και των μισθωτών. Η μισθολογική

αυτή παροχή συνίσταται στο δικαίωμα προσδοκίας που αποκτά ο εργαζόμενος, έως ότου εκπληρωθούν οι προϋποθέσεις της σύμβασης ασφαλίσεως για την είσπραξη ενός εφάπαξ χρηματικού ποσού ή άλλης ασφαλιστικής παροχής.

Σε περίπτωση ανώμαλης εξέλιξης στη γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου – π.χ. κατάργηση ομαδικού συμβολαίου λόγω αθέτησης πληρωμής – μπορεί ο τρίτος (εργαζόμενος), κατά τους όρους της σύμβασης εργασίας, να στραφεί κατά του εργοδότη – όταν με τη συμπεριφορά του μεταβιβάσει την καταβολή της παροχής από την ασφαλιστική εταιρεία – και να αξιώσει αποζημίωση.

Τέτοια περίπτωση είναι και αυτή της μη εκπληρώσεως των οικονομικών υποχρεώσεων του εργοδότη έναντι της ασφαλιστικής εταιρείας και λήξεως ή καταγγελίας της ασφαλιστικής σύμβασης, ή εκείνη κατά την οποία το εφάπαξ χρηματικό ποσό που θα εισέπραττε ο εργαζόμενος από την ασφαλιστική εταιρεία περιορίζεται, εξαιτίας της συμπεριφοράς του εργοδότη, με συνέπεια να καθίσταται αδύνατη η καταβολή της πρόσθετης αυτής παροχής προς τον μισθωτό από υπαιτιότητά του.

Στην περίπτωση αυτή, ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει την καταβολή αντίστοιχης αποζημίωσης (Απόφαση Αρείου Πάγου 1934/2008).

Σημεία SOS για όσους ασφαλιζονται και για όσους ασφαλιζονται με ομαδικά συμβόλαια υγείας

Η επιχείρηση οφείλει να λάβει υπόψη της ότι, εφόσον μέσα στη σύμβαση εργασίας των υπαλλήλων της περιλαμβάνεται η κάλυψη μέσω ομαδικού ασφαλιστηρίου ζωής, φέρει αμέριστα αποζημιωτική ευθύνη σε περίπτωση ακύρωσης, με υπαιτιότητά της, του ομαδικού συμβολαίου. Οι εργαζόμενοι μπορούν να στραφούν εναντίον της και να ζητήσουν αποζημιώσεις για θετικές ή αποθετικές ζημιές. Ένα παράδειγμα θετικής ζημιάς είναι μια νοσηλεία που δεν καλύφθηκε λόγω ακύρωσης του ομαδικού συμβολαίου, ενώ μια αποθετική ζημιά είναι η επιδείνωση της ασφαλισιμότητας του υπαλλήλου όπως αναφέρθηκε στο παράδειγμά μας, με τον κ. Γεωργίου. Οι αποζημιώσεις που μπορούν να εκδικασθούν μπορεί να φτάσουν σε δυσθεώρητα ύψη, απειλώντας ευθέως την ίδια την ύπαρξη της επιχείρησης. Εφόσον το ομαδικό συμβόλαιο:

→ Δεν περιλαμβάνεται μέσα στη σύμβαση εργασίας,

→ Πληρώνεται μόνο από την επιχείρηση, και

→ Δεν έχει συναφθεί άλλο ιδιωτικό συμφωνητικό μεταξύ διοίκησης

Με την ευγενική υποστήριξη των παρακάτω εταιρειών:



www.europaikipisti.gr
τ 210 6829601



www.eurolife.gr
τ 210 930 3800



www.groupama-phoenix.com
τ 210 329 5111



www.ethniki-asfalistikhi.gr
τ 210 909 9000

και υπαλλήλων, η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να ακυρώσει αυτοβούλως και μονομερώς το ομαδικό ασφαλιστήριο.

Δύο ενέργειες θα μπορούσαν να γίνουν έτσι ώστε να μην υπάρξουν αρνητικές συνέπειες ούτε για τον εργοδότη ούτε για τους εργαζόμενους:

→ Η επιχείρηση θα έπρεπε, μέσω του ασφαλιστικού της συμβολίου, να ενημερώσει όλους τους εργαζομένους για τις παροχές, τις απαλλαγές και τις ιδιαιτερότητες του ομαδικού συμβολίου. Οι ιδιαιτερότητες αυτές έχουν να κάνουν με την ίδια τη φύση της ασφαλιστικής σύμβασης, η οποία ανανεώνεται κάθε έτος και μπορεί να καταγγελθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη άνευ αιτιολόγησης ή σε περίπτωση αθέτησης πληρωμής των ασφαλιστρών ή ενδεχόμενου δόλου. Γι' αυτούς τους λόγους, οι κάτοχοι ατομικών ασφαλιστηρίων νοσηλείας δεν πρέπει να παρασυρθούν και να ακυρώσουν τα συμβόλαιά τους. Το καλύτερο που μπορούν να κάνουν είναι να μεγαλώσουν την απαλληλαγή ποσού σε κάθε νοσηλεία και εντός ενός λογικού πλαισίου. Για παράδειγμα, αν υπάρχει ένα ομαδικό συμβόλαιο που καλύπτει μέχρι 10.000 ευρώ τον χρόνο, η απαλληλαγή που προτείνεται για το ατομικό συμβόλαιο είναι 3.000 ευρώ ή το πολύ 5.000 ευρώ, έτσι ώστε σε περίπτωση που διακοπεί το ομαδικό να υπάρχει απόσταση «ασφαλείας» από τη βάση. Με αυτόν τον τρόπο, τα ασφάλιστρα θα μειωθούν σε μεγάλο βαθμό και δεν θα υπάρξει σημαντικό πρόβλημα αν, για κάποιο λόγο, το ομαδικό συμβόλαιο σταματήσει να υφίσταται. Επιπλέον, θα υπάρχει η δυνατότητα να ζητηθεί από την ασφαλιστική εταιρεία η κάλυψη του ποσού της απαλληλαγής, η οποία θα γίνει με έλεγχο της ασφαλισιμότητας.

→ Το καλύτερο που μπορεί να κάνει η επιχείρηση είναι να δημιουργήσει ένα ισόβιο ατομικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο-«ομπρέλα» πάνω από το ομαδικό της, στο οποίο οι υπάλληλοι θα μπορούν να συμμετάσχουν εθελοντικά. Το συμβόλαιο αυτό θα είναι tailor-made, ειδικά κατασκευασμένο για τις ανάγκες του προσωπικού της επιχείρησης, θα καλύπτει τα κενά του ομαδικού, ενώ σε περίπτωση που, για οποιοδήποτε λόγο, το ομαδικό σταματήσει ή ο υπάλληλος αποχωρήσει από την επιχείρηση, θα μπορεί να αγοράσει το ποσό της απαλληλαγής χωρίς έλεγχο ασφαλισιμότητας. Αυτός ο συνδυασμός αποτελεί την πληρέστερη και επωφελέστερη λύση για όλους τους συμβαλλόμενους, αφού κοστίζει ελάχιστα και αφήνει όλους τους συμμετέχοντες απόλυτα ικανοποιημένους: Η επιχείρηση προσφέρει ένα εξαιρετικά σημαντικό πλεονέκτημα-δώρο στους υπαλλήλους της, ενώ αυτοί μπορούν να αγοράσουν πρόσθετες παροχές με ελάχιστα ασφάλιστρα.

→ Μία ακόμα λύση ειδικά για τα υψηλόβαθμα στελέχη, όπως ο κ. Γεωργίου του παραδείγματός μας, είναι η επιχείρηση να συνάψει, με συμβαλλόμενη την ίδια, ατομικό συμβόλαιο με ασφαλισμένο το στέλεχος της ή να γίνει συμβαλλόμενη σε ήδη υπάρχον ασφαλιστήριο συμβόλαιο που ήδη έχει το στέλεχος της. Με ειδικό όρο στο συμβόλαιο, δεν μπορεί να γίνει καμία μετατροπή χωρίς την έγκριση του ασφαλισμένου. Με αυτόν τον τρόπο δεν χάνεται κανένα δικαίωμα για το στέλεχος, αφού παραμένει κύριος του συμβολίου, ενώ η δαπάνη εκπίπτει σαν λειτουργικό έξοδο της εταιρείας. Σε περίπτωση αποχώρησης του στελέχους, γίνεται μια απλή πρόσθετη πράξη και αλληλάγει ο δικαιούχος, ο οποίος μπορεί πλέον να είναι είτε ο ίδιος είτε ο καινούργιος του εργοδότης.

Όλοι θα κερδίσουν πολλά

Τα ομαδικά συμβόλαια παρέχουν τη δυνατότητα σε όλους τους άμεσα και έμμεσα αντισυμβαλλόμενους να κερδίσουν πολλά. Τα κέρδη αυτά θα είναι σημαντικά για τον εργοδότη, για τους εργαζόμενους, για την ασφαλιστική εταιρεία και για την Πολιτεία.

Οφέλη για τον εργοδότη

Ο εργοδότης θα κερδίσει περισσότερο ηρεμία πνεύματος, γνωρίζοντας πως οποιοδήποτε ατυχηματικό περιστατικό θα αντιμετωπιστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Η ελευθερία επιλογών που προσφέρει ένα ομαδικό ασφαλιστήριο αποτελεί ένα αγαθό υψίστης σημασίας την κρίσιμη στιγμή που θα χρειαστεί. Η προσφορά επιπλέον

Στην ομαδική ασφάλιση προσωπικού επιχείρησης συνάπτεται από τον εργοδότη γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου, αναλαμβάνοντας να καλύπτει αυτός, οδικά ή μερικά, το ασφάλιστρο. Σύμφωνα με τους όρους αυτής της σύμβασης, ιδρύονται περισσότερες ασφαλιστικές σχέσεις και, συγκεκριμένα, μία για κάθε ασφαλισμένο εργαζόμενο, όλες όμως πηγάζουν από την ίδια ασφαλιστική σύμβαση

ασφάλισης, πέραν της κοινωνικής, προς τους εργαζομένους, του προσφέρει άριστη αντιμετώπιση, ακόμα και αν μια υπόθεση πάρει τη δικαστική οδό.

Πολύ σημαντικό όφελος θα προκύψει επίσης από την αλληλαγή συμπεριφοράς των εργαζομένων στην επιχείρηση, οι οποίοι άμεσα ωφελούνται από τις ασφαλιστικές παροχές του ομαδικού προγράμματος. Είναι φυσικό, επίσης, να αυξηθεί η αποδοτικότητα, αφού υποσυνείδητα η ασφάλιση προσφέρει ηρεμία και σιγουριά.

Επιπλέον, η ύπαρξη ομαδικού ασφαλιστηρίου μειώνει την πιθανότητα αποχώρησης κάποιου σημαντικού στελέχους, ενώ δίνει σημαντικό κίνητρο σε κάποιον άλλο να προτιμήσει την επιχείρηση που του το παρέχει. Όποια επιχείρηση διαθέτει ομαδικό ασφαλιστήριο διαθέτει ταυτόχρονα ένα σημαντικό συγκριτικό πλεονέκτημα. Όποια δεν διαθέτει, έχει συγκριτικό μειονέκτημα.

Οφέλη για τους εργαζομένους

Οι εργαζόμενοι θα απολαύσουν άμεσα τα οφέλη του ομαδικού τους συμβολίου. Θα έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν

τις παροχές για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και νοσηλεία και ίσως, σε μερικές περιπτώσεις, να βελτιώσουν τη σύνταξη τους. Η ένταξη της οικογένειας του εργαζομένου στο συμβόλαιο αυτό μπορεί να γίνει με ελάχιστο κόστος. Επίσης μπορεί να υπάρξει άμεσο οικονομικό αποτέλεσμα από την τεράστια μείωση του κόστους του ατομικού ασφαλιστηρίου, που μπορεί να φτάσει και μέχρι 80%. Η μείωση αυτή επιτυγχάνεται με τον συνδυασμό ομαδικού και ατομικού ασφαλιστηρίου. Η οικογένεια θα είναι καλυμμένη για έκτακτα περιστατικά και το αίσθημα ασφάλειας θα λειτουργήσει ευεργετικά στη λειτουργία της. Είναι φυσιολογικό λοιπόν να αυξηθεί η ευχαρίστηση για την εργασία και η προσήλωση στους στόχους της επιχείρησης.

Οφέλη για την ασφαλιστική εταιρεία

Η ασφαλιστική εταιρεία ίσως δεν προσδοκά άμεσα οφέλη από ένα ομαδικό ασφαλιστήριο. Η συχνότητα των αποζημιώσεων και η επιστροφή μέρους των κερδών, όταν υπάρξουν, στενεύουν τα περιθώρια. Τα έμμεσα οφέλη όμως από την εγκατάσταση ενός τέτοιου ασφαλιστηρίου, που θα λειτουργήσει σωστά, είναι πολλά: Η εταιρεία γίνεται γνωστή στο εργασιακό περιβάλλον και επιτυγχάνεται άμεση διαφήμιση, χωρίς κόστος. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε έναν κοινό χώρο και είναι άμεσα προσβάσιμοι για ενημέρωση σχετικά με άλλα προϊόντα. Η ασφαλιστική εταιρεία μπορεί να δημιουργήσει κάποιο προϊόν που θα καλύπτει μεγαλύτερα όρια από το ομαδικό. Οι συστάσεις από τον επιχειρηματία για προσέγγιση άλλων επαγγελματιών είναι εύκολες. Ακόμη μπορούν να προκύψουν διάφορες συνέργειες, με γνώμονα το κοινό όφελος.

Οφέλη για την Πολιτεία

Το οικονομικό κέρδος από τους φόρους που προκύπτει για το κράτος είναι σημαντικό, αλλά παραμένει αμελητέο μπροστά στα άλλα οφέλη. Η Πολιτεία κερδίζει αναμφισβήτητα όταν τα μέλη της είναι εξασφαλισμένοι και ήρεμοι πολίτες. Το αίσθημα ασφάλειας παράγει και προάγει ειρήνη, και η ειρήνη είναι το ζητούμενο κάθε ευνομούμενης χώρας. Η ιδιωτική ασφάλιση συμπληρώνει τα κενά της κοινωνικής. Καλλιεργείται ασφαλιστική συνείδηση και ασφαλιστική παιδεία, έννοιες που είναι συυφασμένες με την πρόοδο και την ευημερία σε όλα τα πολιτισμένα κράτη.

Ασφαλιστικός σύμβουλος: Ο μάεστρος

Όλα αυτά δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν αν δεν υπάρχει ο άνθρωπος που θα «ενορχηστρώσει» και θα «διευθύνει την παράσταση». Ο ρόλος του επαγγελματία ασφαλιστικού συμβούλου είναι καθοριστικός σε κάθε σημείο. Οι κινήσεις του και οι αρμοδιότητές του είναι απολύτως σημαντικές για την επιτυχία του εγχειρήματος. Αυτά που πρέπει να φέρει εις πέρας είναι:

- Η δημιουργία του κατάλληλου ασφαλιστικού σχεδιασμού μέσα από την ανάλυση των αναγκών της κάθε επιχείρησης
- Η διαπραγμάτευση με τις ασφαλιστικές εταιρείες για τους όρους, τις προδιαγραφές και την τιμολόγηση των προϊόντων
- Η παρουσίαση και η διαρκής ενημέρωση των συμμετεχόντων για τα οφέλη από το πρόγραμμα, αλλά και για τα σημεία προσοχής
- Η εξατομικευμένη βελτίωση των υφιστάμενων παροχών για κάθε μέλος της ομάδας ξεχωριστά
- Η επιλογή του κατάλληλου timing για ενδεχόμενες βελτιώσεις και προσθήκες, καθώς και για επέκταση της συνεργασίας σε άλλες καλύψεις κοινού συμφέροντος και ενδιαφέροντος
- Η ενημέρωση της ασφαλιστικής εταιρείας για την πορεία του προγράμματος/των και τη σπουδή για τη διαρκή ανανέωση της εμπιστοσύνης της σε αυτά
- Η καθημερινή διαχείριση των εκκρεμοτήτων και της γραφειοκρατίας μέσω ενός αξιόπιστου ευέλικτου και σταθερού μηχανισμού
- Η τακτική συνεργασία με τον επιχειρηματία για την πορεία των προγραμμάτων, την επίλυση των προβλημάτων, τον καθορισμό των μελλοντικών στόχων και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προκύπτουν.
- Η διαχείριση των κρίσεων και η εξασφάλιση των ισορροπιών, όποτε χρειαστεί, για την ομαλή συνέχιση του προγράμματος. **!**