



# Iniciación Gestión Internacional

Benefits para la Movilidad y el Trabajo Internacional

3 Marzo 2022



## Indice

- 01.** - Introducción: Tendencias en Movilidad Internacional
- 02.** - Consideraciones importantes y Marco Legal
- 03.** - Contexto actual y necesidades del colectivo
- 04.** - Beneficios para *Business travellers*
- 05.** - Beneficios para Expatriados
- 06.** - Conclusiones



# 01. Introducción



**31%** of respondents expect an increase in international assignments in the upcoming year



**1 in 5** respondents allow some flexibility for employees to **“work from anywhere”**



**#1 consideration** in selecting an international health plan (IHP) vendor is ability to offer compliant coverage in all host/home countries



**Almost half (47%)** recognized a gap in wellbeing services, specifically telehealth and employee assistance programs (EAPs)



In a continuing upward trend, a **vast majority** bundle medical, dental and vision benefits within an IHP



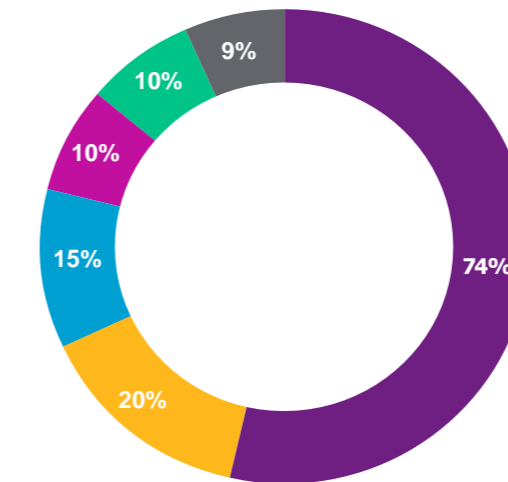
A majority offer business travel medical and accident benefits, **with a quarter managing two distinct travel programs**

## Highlights of participating organizations

Top industries represented in the 2021 survey are financial services, energy/natural resources, professional services, consumer goods, pharma/health and aerospace/defense. Participant headquarters represented by region indicate 54% in North America, 35% in Europe and 9% in Asia Pacific. Constructing a composite picture, a strong majority of respondents are either privately or publicly owned with revenue between \$1 billion and \$50 billion; have an average global, full-time employee count of approximately 43,000; and conduct business on at least five continents.

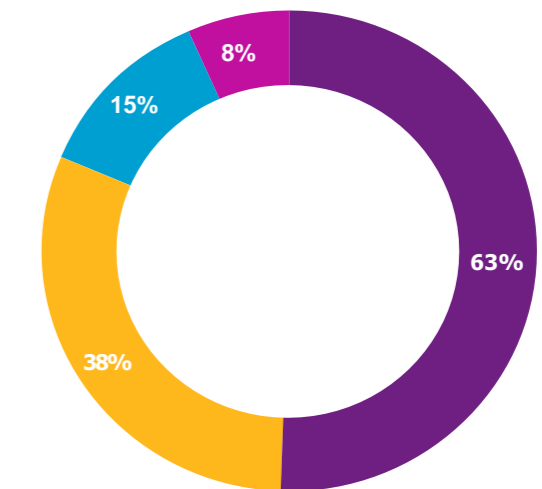
**31%** of respondents expect an increase in international assignments

Figure 1. Assignments by type\*



- Long term (1–5 years)
- Career
- Localized/permanent transfers
- Rotators
- Commuters
- Short term (6 – 12 months)

Figure 2. Assignees by assignee type\*



- Expatriates
- Third-country nationals
- Inpatriates
- Key local nationals

\*Percentages are not intended to equal 100%

# Healthcare Coverage for International Assignees

International assignees may be covered under home, host and/or international benefit programs. Over the past three decades, the trend for multinationals has been to offer international healthcare plans (IHPs) that are tailored to international assignees and their dependents. These plans increasingly include multiple healthcare benefits, bundling medical, dental and vision care

Figure 4. Healthcare benefits offered via IHPs



Including dental coverage under the IHP has increased from 87% in 2019 to 95% in 2021. There has been a significant increase in offering vision benefits within the international plan (88% in 2021 versus 60% in 2019).

It must be noted that the survey results indicate over half (51%) of the international plans originate in North America (the largest category with growth of 11 points over 2019), and 37% originate in Europe, including the U.K. Policy situs can have a direct impact on specific plan design features given various regulations; therefore, the survey results specific to plan design will be weighted toward U.S.-based plans.

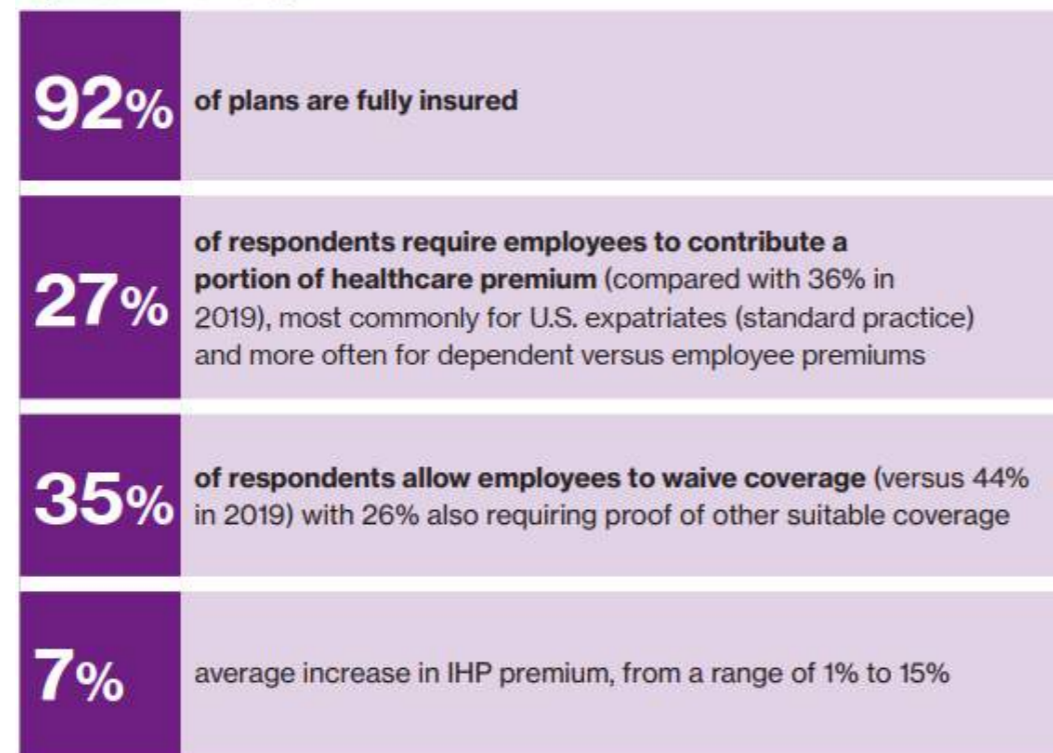
## International health plan structure

Many employers maintain more than one plan design, generally in response to regulatory requirements, regional benefit strategies or specific needs for a given category of international assignees (e.g., rotators). In this year's survey, 24% of respondents had two or more plan designs.

Figure 5. IHP plan structure



Figure 6. IHP funding



## Medical benefit highlights

Nearly one-third of respondents have plans with varying levels of deductibles, coinsurance percentages and out-of-pocket limits, based on claims incurred in the U.S. or outside the U.S. This is a typical practice in the U.S. healthcare market due to steerage into medical networks to contain costs.

### Deductibles (excess)

- For plans with consistent provisions worldwide, 82% do not require a deductible; for those that do, the median is \$420 for an individual (2x for a family).
- For plans with individual deductibles that vary based on U.S. or non-U.S. care, median amounts are \$500 for non-U.S., \$550 for U.S. in-network and \$950 for U.S. out-of-network. Family deductibles vary from 2x to 3x the individual amounts.

### Coinsurance

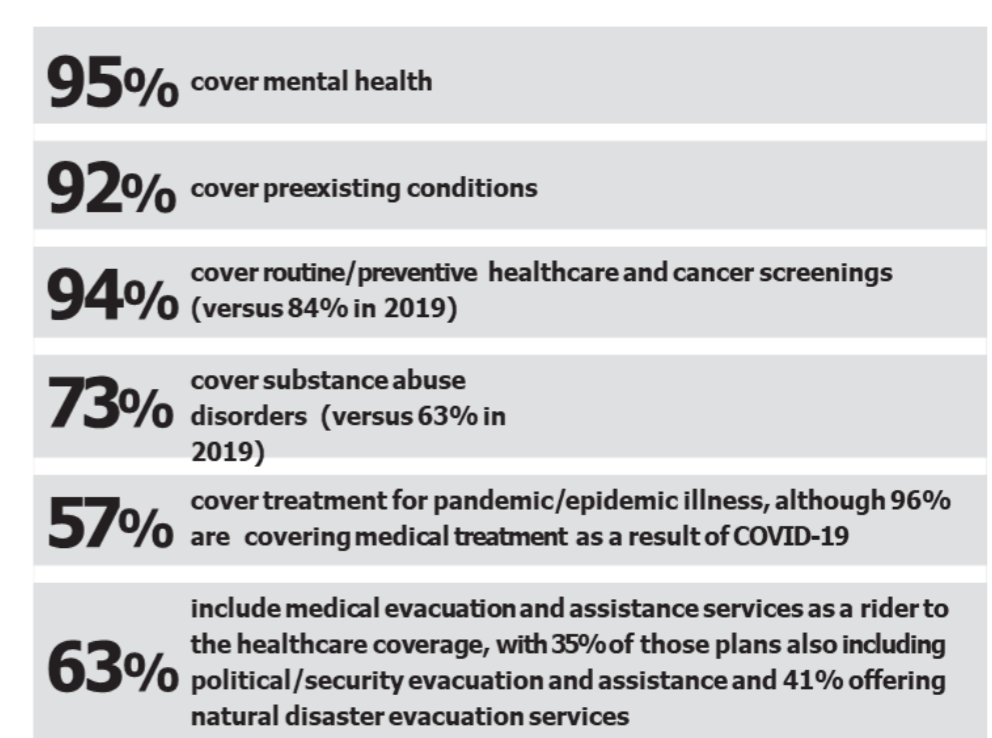
- For plans with consistent provisions worldwide, 68% indicate 100% coverage worldwide (same as 2019).
- For plans that vary based on U.S. or non-U.S. care, median coinsurance levels are: 90% for U.S. in-network, 70% for U.S. out-of-network and 100% for non-U.S.

### Out-of-pocket limits

- For plans with consistent provisions worldwide, median amounts are \$1,235 per individual, \$2,850 per family.
- For plans that vary based on U.S. or non-U.S. care, amounts range widely with median individual amounts of \$2,000 for non-U.S., \$2,500 for U.S. in-network and \$3,000 for U.S. out-of-network (2x per family).



Figure 7. Notable coverage provisions



# Risk Benefits for International Assignees

Figure 8. Dental benefit highlights

- 37%** of dental plans have an annual deductible, with a median of \$50 per employee and \$150 per family
- 92%** of plans have a calendar-year maximum, with a median of \$2,000
- 81%** of plans offer orthodontia coverage, with a median lifetime maximum of \$1,875

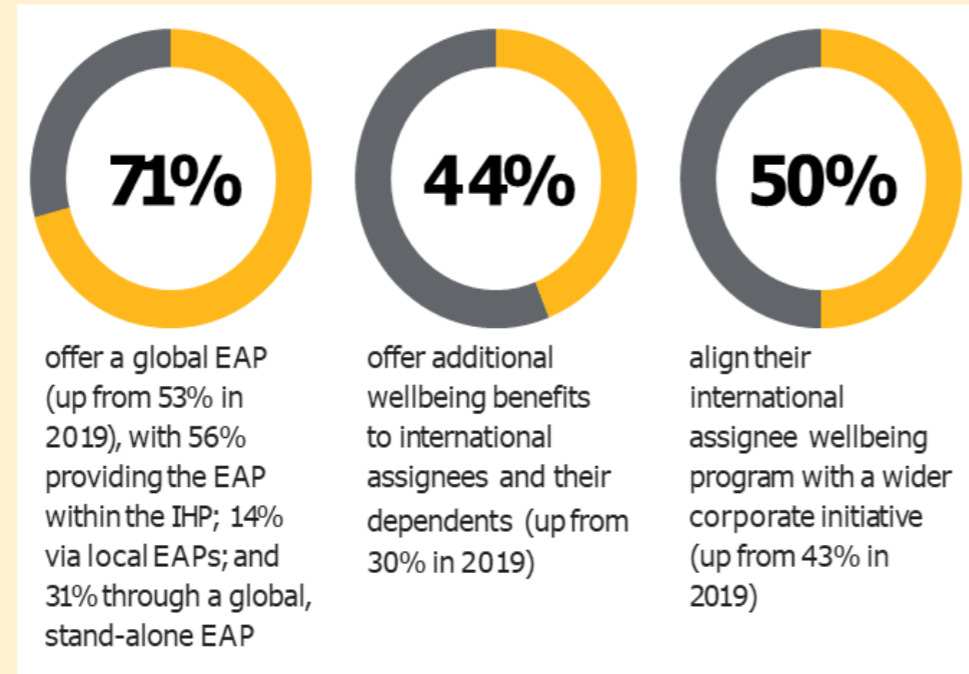
Figure 9. Vision benefit highlights

- 97%** offer vision exams (versus 100% in 2019)
  - 90%** offer glasses and frames
  - 83%** offer contact lenses
  - 26%** offer laser eye surgery
- Dental and Vision benefits typically have frequency limits and financial maximums.**

## Wellbeing highlights

As evidenced by the increase in prevalence below, wellbeing initiatives continue to be an important aspect of employee benefit coverage for international assignees, with the majority incorporated into the IHP (Figure 10).

Figure 10. Wellbeing highlights



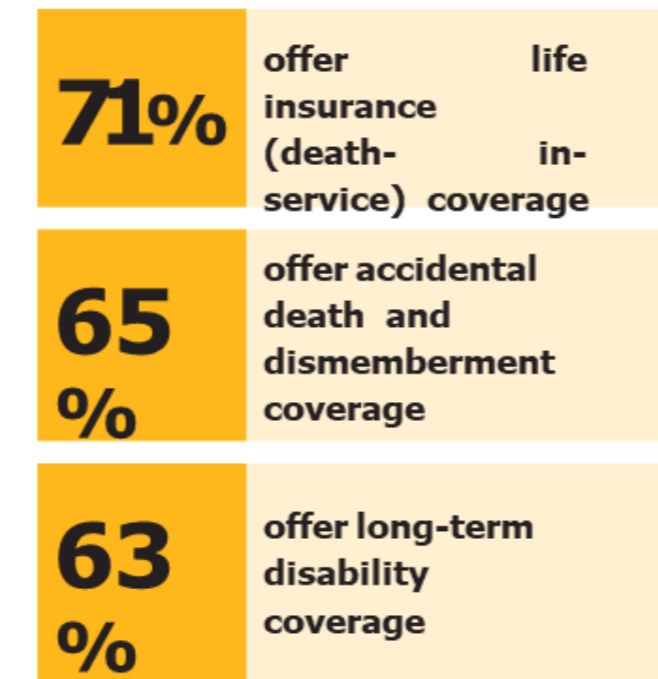
## Additional wellbeing highlights

- |                     |             |                       |  |                                 |
|---------------------|-------------|-----------------------|--|---------------------------------|
| <b>68%</b>          | <b>64%</b>  | <b>57%</b>            | <b>50%</b>                                   | <b>32%</b>                      |
| Emotional wellbeing | Vaccination | Annual health checkup | 24/7 helpline support and online information | Retirement planning and support |

Nearly half (47%) of respondents recognized the need to expand wellbeing services (e.g., telehealth and EAPs), in order to cover gaps brought to light by the COVID-19 pandemic. Per our 2021 Global Medical Trends Survey, 50% of insurers globally offer telehealth across all plans; this is a growing trend as insurers expect almost one-third of plan members to access services in this manner moving forward.

Similar to healthcare benefits, international assignees may be offered risk benefits (life, accident, disability) under home, host and/or international benefit programs. While survey results indicate a majority of respondents still provide risk benefit via home country rather than international plans, there is a continuing trend for multinational organizations to seek consistent global coverage to meet minimum benefit standards for all international assignees.

Figure 11. Prevalence of risk benefit plans to international assignees



## Life (death-in-service) benefits

- 71% of respondents offer life benefits to international assignees, with 44% doing so as part of an international plan and 71% leveraging the assignee's home country plan.
- 87% of plans offer a life benefit as a lump sum benefit based on a multiple of salary (12x to 50x monthly pay).
- Benefits range from \$37,500 minimum to \$2.9 million.

## Accidental death and dismemberment benefits

- Accidental death and dismemberment (AD&D) benefits are offered by 65% of respondents, with 38% doing so as part of an international plan and 66% as part of a home country plan.
- 68% of plans offer AD&D benefits based on a multiple of salary (12x to 70x monthly pay).
- Benefits range from \$50,000 minimum to \$1.3 million maximum

## Long-term disability benefits

- When it comes to long-term disability (LTD) or total and permanent disability (TPD) benefit plans, 63% of the respondents confirmed benefits are made available to international assignees, with 35% offering those benefits through an international risk plan. Of those indicating an international plan:
- 92% provide LTD (income replacement) benefits, and 46% provide lump sum benefit payments, often as an extension of a short-term income replacement benefit (e.g., two years).
  - The median for LTD benefits as a percentage of pay is 67%.
  - The median maximum monthly benefit is US\$15,000.

# Benefits for Business Travellers

**The median percentage of employees traveling internationally on business in 2020 was 10%, a significant reduction from 2019 (25%) due to the pandemic.**

While 64% of respondents maintain Business Travel Medical (BTM) benefits, and 60% also provide Business Travel Accident (BTA) coverage, it is not uncommon for employers to offer two separate insurance plans covering emergency medical and business accident coverage, respectively. A quarter of respondents manage both unique types of programs. But it is also very common to bundle these coverages within a classic BTA or Personal Accident program (Figure 12).

Figure 12. Business travel benefit plans

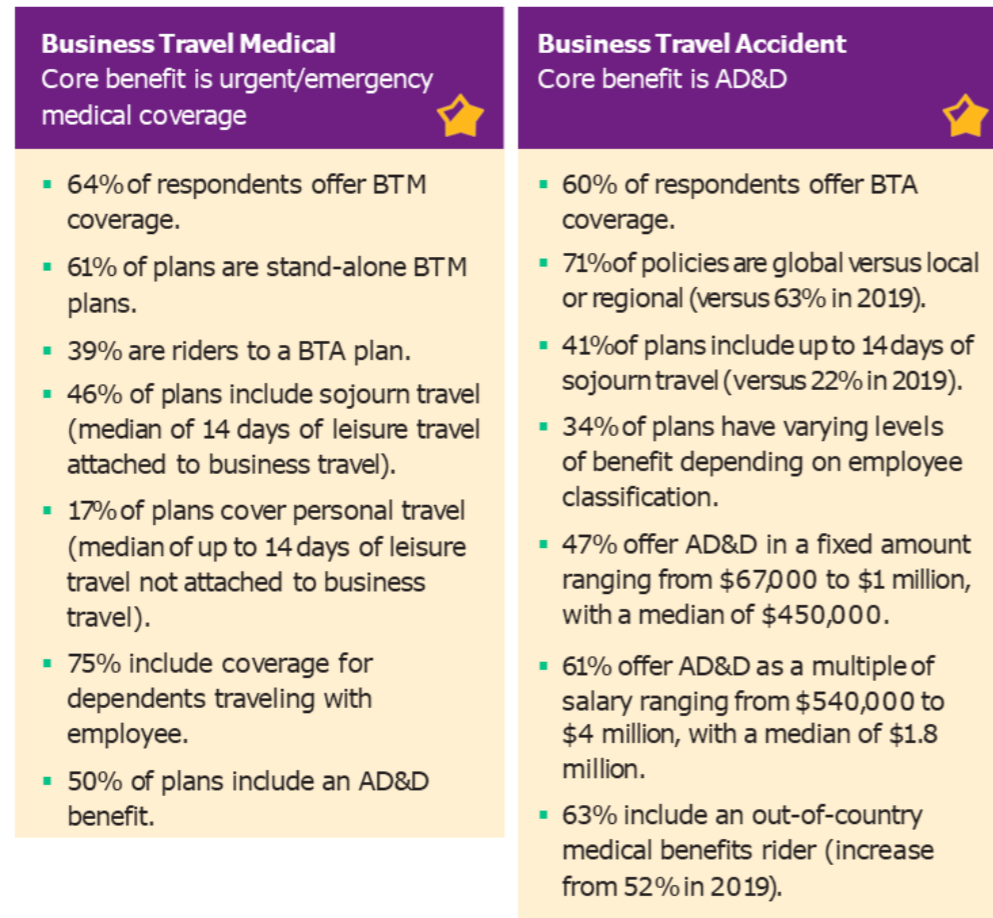
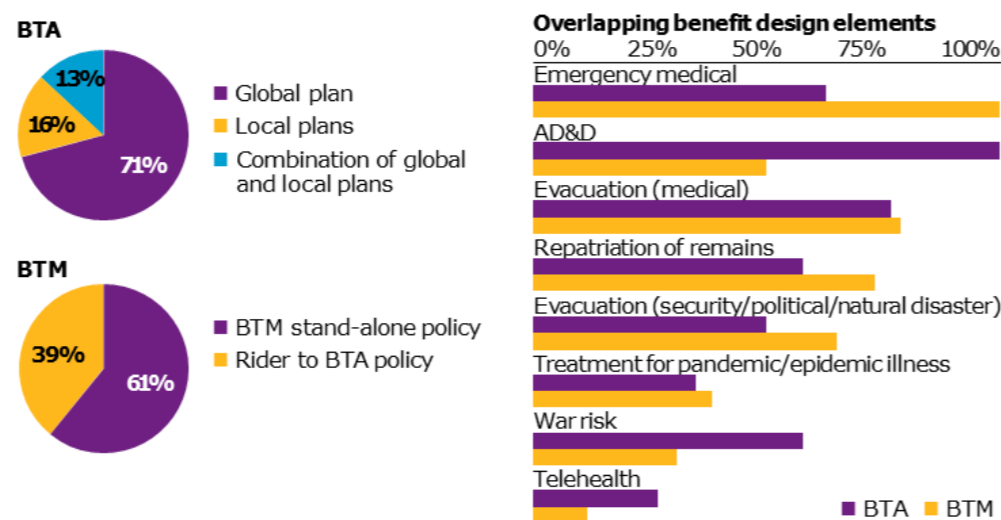


Figure 13. Business Travel Accident vs. Business Travel Medical benefits



# Evacuation and assistance services for IMEs

For most employers, it is imperative that IMEs — both international assignees and business travelers — have access to evacuation and assistance services. Such benefits can be found in a number of insured plans, including international healthcare, BTA and BTM plans. It is also quite common for employers to contract directly with an evacuation and assistance service provider.

A very high number of respondents have protocols in place in the event they need to liaise with international healthcare and business travel vendors around evacuation procedures. It is typical and recommended that HR and risk management work together to ensure alignment on such protocols (Figure 14).

Figure 14. Evacuation and assistance prevalence

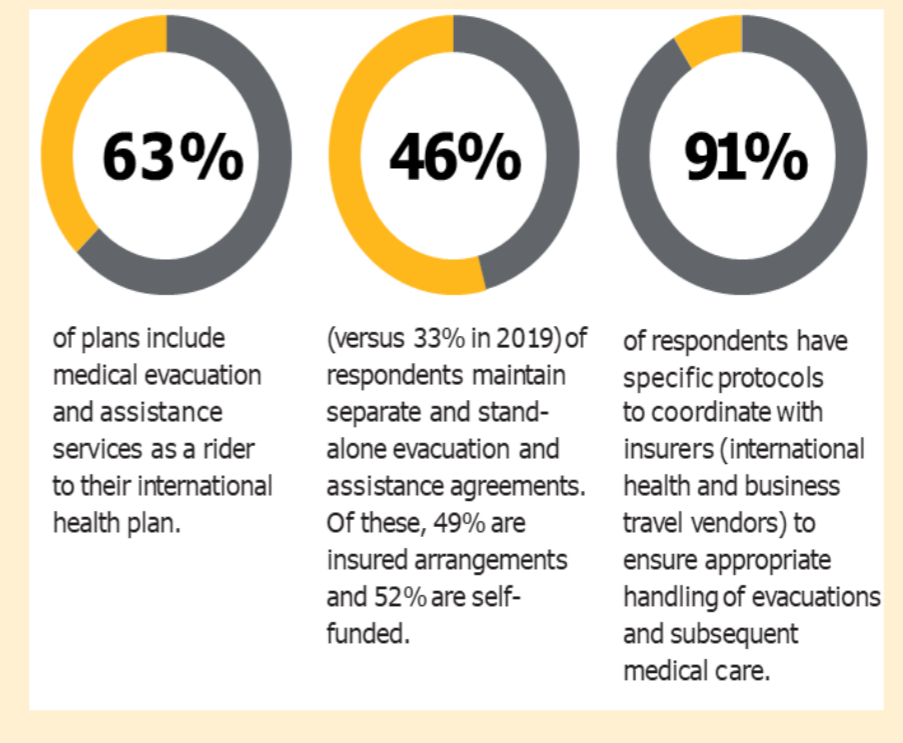
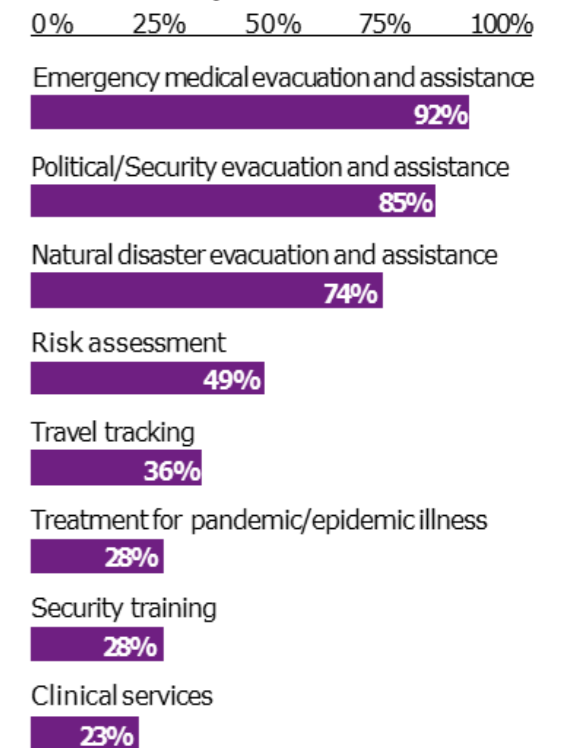


Figure 15. Evacuation and travel assistance — prevalence of services



## 02. Consideraciones importantes y Marco Legal

---



## Consideraciones Iniciales

La importancia del “Factor Humano” en la internacionalización de las empresas

---

### Necesidad de adaptar

la gestión de la empresa a las nuevas circunstancias de los desplazamientos:

Mayor itinerancia, menor expatriación, localizaciones de mayor riesgo, sin infraestructuras,...

### Nuevos factores de riesgo a considerar:

Integridad y seguridad, fenómenos de la naturaleza, políticos, socio-sanitarios, Covid19,...

### La empresa ha de cumplir con el “DUTY OF CARE”:

El Deber de Protección del Trabajador y con las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores desplazados al extranjero”

### Aportar soluciones a la empresa:

Aseguradoras y de Asistencia





## Marco Legal aplicable a todos los Trabajadores Desplazados

### “Trabajador desplazado”:

- El que presta el servicio para empresas radicadas en España
- Con contrato de trabajo sometido a la legislación española
- Que va a ser desplazado temporalmente al extranjero



### Principio general en España (art. 1.4 Estatuto de los Trabajadores):

El desplazamiento no puede suponer para el trabajador una disminución del nivel de protección, seguridad y salud que tenía en España.

Los niveles de protección de la normativa española seguirán siendo una referencia de “obligaciones mínimas” aplicables a los trabajadores desplazados.

El empresario seguirá siendo responsable en caso de incumplimiento de la normativa española sobre prevención de riesgos laborales, así como de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que pudiera sufrir fuera de España.

### Desplazamientos en la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza:

Las empresas deben de garantizar a los trabajadores desplazados, al menos, las condiciones de trabajo y empleo aplicables en el estado de destino en el que se efectúe el trabajo en materia de salud, seguridad e higiene (Directiva 96/71 del Parlamento Europeo y Consejo de 16 de diciembre de 1996):

### Desplazamientos fuera del ámbito Europeo:

Las empresas deberán cumplir con la normativa del país en materia de seguridad e higiene.

Deberán facilitar formación e información a todos los trabajadores sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos, así como las medidas preventivas para minimizarlos o evitarlos.

Deberán informar a los trabajadores sobre las medidas de emergencia.

Deberán garantizar la participación de los trabajadores en materia preventiva (Convenios nº 155, 161 & 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT))



Asistir  
Asesorar  
Aconsejar



## Duty of Care

**Definición:** Obligación “moral y legal” de las empresas de tomar todas las medidas a su alcance para garantizar la seguridad de los viajes de negocios de sus empleados y directivos; tanto de forma previa y durante, como posterior a la realización de un desplazamiento profesional.

### Gestión del Riesgo Integrada en Prevención de Riesgos Médicos y de Seguridad

Es por ello que en los viajes de negocios, y especialmente si se tratan de viajes internacionales, las empresas deben de **establecer políticas** que los viajeros deben seguir para evitar percances.

Sin embargo, en caso de accidente y reclamación, pueden existir dudas a la hora de establecer los límites sobre la responsabilidad real de la Compañía.

La **Gestión de Riesgo** se refiere, de forma concreta, a la aplicación de estas medidas; y es ahí donde el **Seguro de Business Travel** ayuda a las empresas en la aplicación de estas medidas.

La protección legal en el campo de seguridad y salud de los trabajadores se establece en el artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978, en la cual se manifiesta que los poderes públicos “**velarán por la seguridad e higiene en el trabajo**” y que las empresas lo lleven a cabo.

Como transposición de la **Directiva Europea 89/391/CEE**, apareció la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995**, donde se desarrolla la política para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores derivados de su trabajo, mediante la **acción preventiva** de los mismos.



Informar

Actuar

Apoyar

Preparar

Recomendar

Educar

Cumplir

Monitorizar

En las organizaciones empresariales y de forma progresiva, cobra especial importancia el "**Travel Risk Management**" ya que, aunque no se puede evitar el riesgo al 100%, sí se puede minimizar su impacto, tanto para la empresa como para el propio viajero



## Duty of Care (cont.)

### Marco legal



### Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, 8 Noviembre:

La Empresa debe proteger a los trabajadores de los riesgos con ocasión de su trabajo: extendiendo a trabajador in itinere y en misión. La ley obliga a la evaluación de riesgos, eliminación de actividades peligrosas, planes de emergencia y actividades preventivas, monitorización, información, consulta y formación.

### Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- **Artículo 16**, se establece la necesidad de elaborar un plan previo de evaluación y planificación antes del inicio de la actividad laboral o del desplazamiento.
- **Artículo 18**, el empresario debe asegurarse que los trabajadores reciban toda la información necesaria (o la debe proporcionar el mismo) sobre los posibles riesgos para su seguridad y las medidas de protección que se tienen que adoptar frente a estos casos.
- **Artículos 20 y 21**, hablan de las obligaciones que tiene la empresa delante de una situación de peligro y de riesgo grave, garantizando la seguridad del empleado. La empresa debe velar por su seguridad ya que le puede comportar consecuencias legales en diferentes ámbitos: ámbito laboral (sanciones económicas), civil (daños y perjuicios sufridos por el trabajador), administrativo (sanción administrativa y limitaciones) y penales (penas de cárcel).

### Código Penal:

- **Artículo 316**: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”
- **Artículo 318**: “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello”. (...)



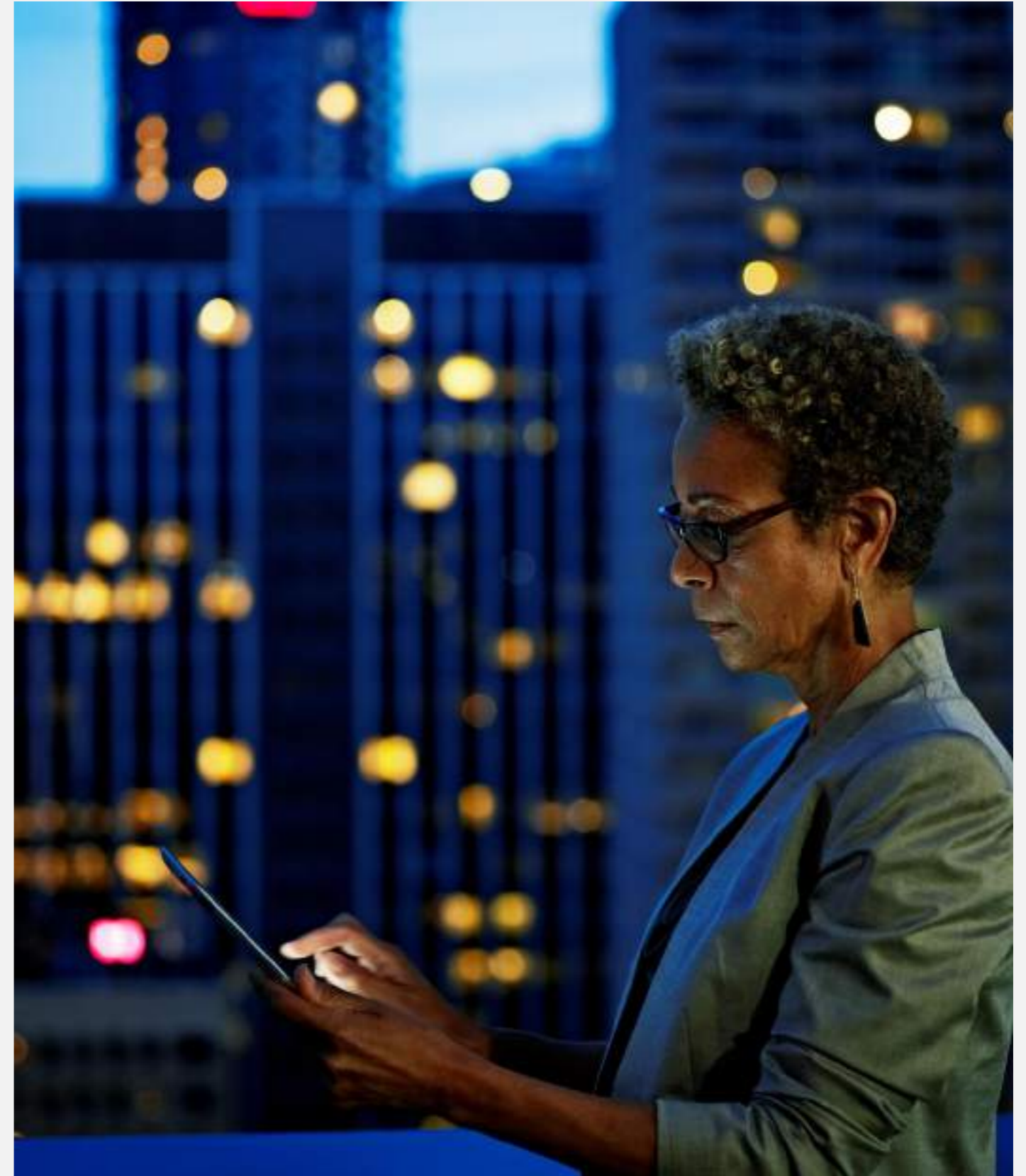
## Factores de Riesgo a considerar

### DE ÍNDOLE LEGAL:

- Garantizar las normas de seguridad y salud españolas
- Conocer y cumplir las normas del país de destino de seguridad y salud
- Dotar al empleado de todos los medios para evitar los riesgos específicos del puesto de trabajo

### DEL ENTORNO SOCIO-POLÍTICO DEL PAÍS DE DESTINO:

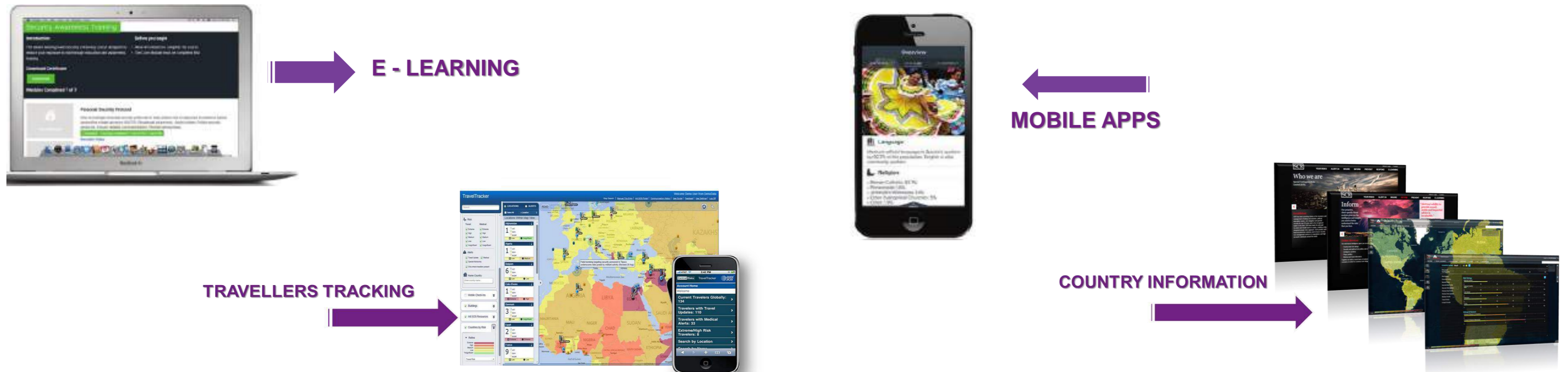
- Conocer y valorar los riesgos propios del país de destino
- Informar al trabajador de los riesgos del entorno social
- Formar al empleado en las medidas que ha de adoptar para afrontar estas situaciones:
  - ✓ **SALUD:** Riesgo de contagio, vacunas, ubicación de los centros de atención médica, infraestructuras,...
  - ✓ **INTEGRIDAD FÍSICA Y SEGURIDAD:** Conflicto armado, terrorismo, secuestro, amenazas, violencia,...
  - ✓ **FENÓMENOS EXTRAORDINARIOS DE LA NATURALEZA:** Terremotos, seísmos, riadas, erupciones volcánicas,...





# Cumplimiento del Deber de Formación e Información

- Disponer de una fuente de información independiente, veraz y actualizada
- Formar adecuadamente al empleado en los riesgos que va a afrontar y que dicha recepción de formación sea acreditable que se la ha impartido antes del viaje
- Procurar al empleado los medios necesarios para recibir la asistencia que precise ante cualquier circunstancia durante el desplazamiento





# Soluciones para las Empresas

## ¿Cómo podemos ayudar a cumplir con el Deber de Protección?

### Pólizas de Seguros

- ACCIDENTES PERSONALES
- ASISTENCIA SANITARIA
- GASTOS MÉDICOS
- EVACUACIÓN/REPATRIACIÓN
- RESPONSABILIDAD CIVIL PERSONAL
- PÉRDIDA DE EFECTOS PERSONALES
- GASTOS DE ANULACIÓN DE VIAJES
- ASISTENCIA LEGAL
- FIANZAS

### Asistencia e Información

- INFORMACIÓN DE PAÍSES
- FORMACIÓN PREVIA DEL VIAJERO
- ALERTAS DE SEGURIDAD
- WEBS DE INFORMACION
- APPS PARA MÓVILES
- NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y EVACUACIÓN
- TRAVEL-TRACKER
- GESTIÓN DE CRISIS

- Perfil del colectivo (tipo de trabajo: manual o no manual)
- Países de destino
- Duración de los destinos (itinerantes, desplazado temporal, expatriados, acompañantes, ...)
- Coberturas de riesgo del empleado en el país de origen (revisión de pólizas, condicionados, ámbitos de cobertura, riesgos excluidos, etc.)
- Desarrollo de calendario de implantación del programa (fases, presupuesto)



**Definición de una política de gestión del personal en Movilidad Internacional**

## 03. Contexto Actual y Necesidades del colectivo

---

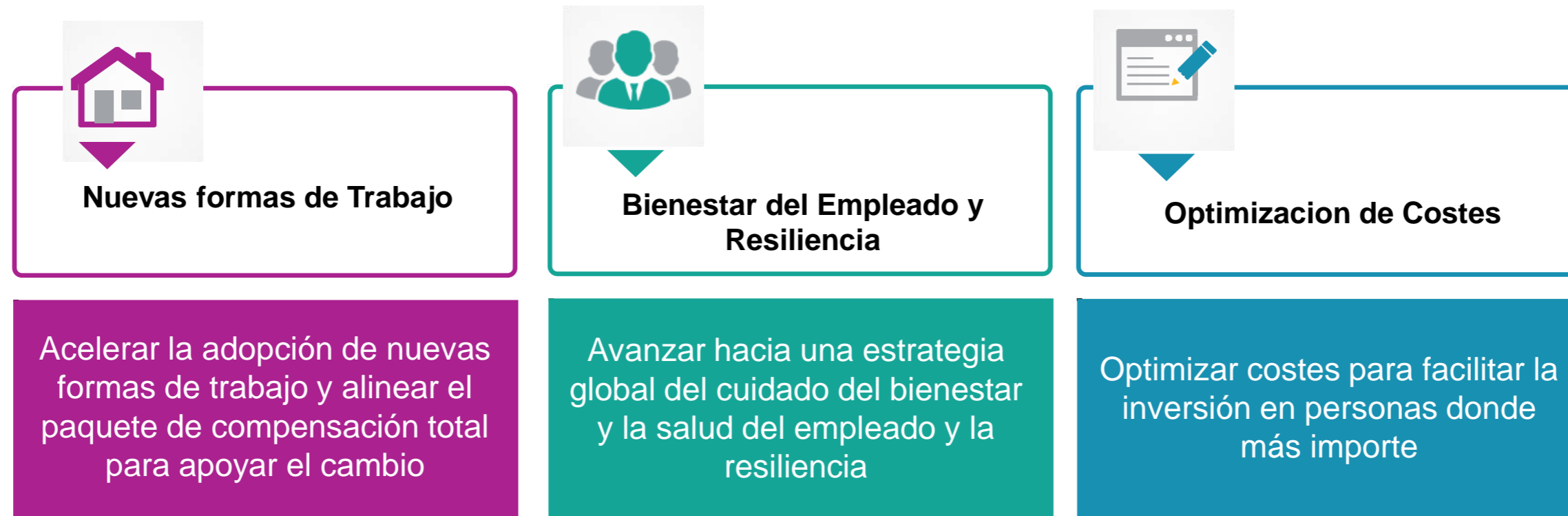


# Contexto Actual

## Entorno actual Post Pandemia

En el mundo post-pandemia, el modo en que las empresas y los empleados van a operar ha cambiado significativamente.

En respuesta a la crisis sanitaria mundial, las empresas se centraron en hacer el trabajo, proteger la salud de los empleados y gestionar los costes. A medida que se preparan para un mundo post-pandemia, su atención se ha desplazado a ....



La Covid19 ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar decisiones informadas a nivel global

**La movilidad de los empleados en la era Post-Covid es una de las áreas a revisar**



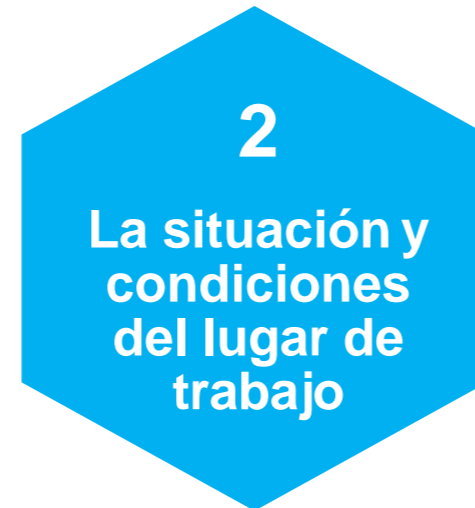
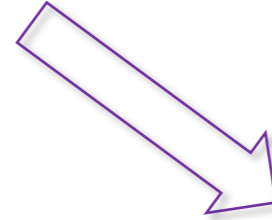


# Contexto Actual (cont.)

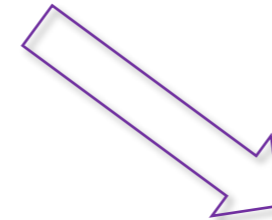
## Principales inquietudes de las Empresas en los Desplazamientos Profesionales



- Desconocen el servicio asistencial y protección local ante la COVID-19
- Desconocen los usos y costumbres del Sistema Sanitario
- Desconocen la normativa en materia de salud
- Desconocen la red asistencial local
- Desconocen la calidad de los médicos, hospitales y centros asistenciales
- Desconocen los precios que rigen en el sistema



- Ubicación próxima a poblaciones importantes
- Acceso a sistemas de evacuación rápidos
- Desplazamientos con dispositivos de seguridad



- Riesgos personales
- Riesgos globales
- Terrorismo
- Situaciones de Crisis

**COVID-19 y Guerra Ucrania**  
Incertidumbre y principal preocupación durante los viajes Profesionales



# Revisión del colectivo sujeto a Movilidad Internacional

Los *International Assignees* y *Business Travellers* constituyen el grupo de empleados sujetos a movilidad internacional (IMEs).

Las estrategias de beneficios varían según el tipo y duración de la asignación:

International Assignees

## EXPATRIADOS

**Utilizado ampliamente en términos generales:** cualquier individuo fuera de su país de origen. Desde el punto de vista empresarial, un empleado del país de la sede central en misión de larga duración fuera de ese país

## INPATRIADO

Empleado extranjero en misión de larga duración en el país de su sede central

## THIRD COUNTRY NATIONAL (TCN)

Ciudadano extranjero con domicilio fuera del país de la sede central su empresa, destinado a otro lugar del mundo en misión de larga duración.

## GLOBALIST (CAREER EXPAT)

Empleado que se mueve de asignación en asignación fuera de su país de origen

## ROTATOR

Empleado que trabaja en el país de destino en un ciclo rotatorio que se mantiene durante un periodo de tiempo (ejemplo: 6 semanas en el país de destino y 3 semanas de vuelta al país de origen)

## EXPATRIADO LOCALIZADO

Empleado enviado a trabajar fuera de su país de origen por tiempo indefinido. El contrato de trabajo se **localizará** en el país de acogida.

BT

## BUSINESS TRAVELLER – VIAJERO

Una persona que viaje por trabajo durante <180 días por viaje

**País de Origen:** País en el que el empleado reside generalmente y mantiene vínculos sociales y económicos, del que es ciudadano, de la sede corporativa o regional de la empresa, o del empleo inmediatamente anterior al desplazamiento o durante el mismo.



# Opciones de Programas para International Mobile Employees

## International Business Travellers & Asignados de corta duracion



- Empleados en viajes de corta y larga duración (1-180 días)
- **Mantienen su nómina y Beneficios en el país de origen**
- Business Travellers, Commuters y Rotators
- **Beneficios habituales: BTA & BTM**

## Expats: Asignados internacionales de Larga Duración



- Empleados asignados, entre 6 meses y 5 años
- **Pueden recibir su salario en el país de origen o en el de destino o en ambos**
- Expatriados y Global Nomads y Rotators
- **Beneficios habituales: Salud & Coberturas de Riesgo (mientras dure la asignación, incluyendo dependientes)**

## Expatriados localizados



- Nacionales extranjeros contratados localmente, expatriados localizados, o *transfers permanentes*
- **Reciben la nómina en local**
- **Planes estatutarios (social), y planes privados complementarios cuando proceda, cobertura global en excepciones**



## Business Travel Benefits

### Business Travellers & Asignados de corta duración (<180 días año)

#### Business Travel Accident

- **Beneficio principal = Fallecimiento e Incapacidad por Accidente**
- **Gastos médicos de urgencia** fuera del país de origen
- Viajes domésticos & Internacionales
- Todo el colectivo de empleados con **Condiciones homogéneas**
- Evacuación & Asistencia
- Pólizas innominadas, puede ser local o global (HQ con un Programa Master)
- **APP para todos los viajeros**
- Protocolo de siniestros **24/7 a través de la Central de Asistencia**
- **Certificados a los asegurados**, para la tramitación de Visados
- **Respuesta y Asistencia ante COVID-19** consistente para todos los empleados

## 2021 IME Benefits Design Survey

- ✓ **64% Ofrecen Asistencia Médica de urgencia**
- ✓ **60% ofrecen Cobertura de accidentes en viaje de negocios**
- ✓ **Tendencias de mercado; las empresas están garantizando ambos planes**

**Programa Global que garantice la consistencia, cumplimiento del Duty of Care y Economías de Escala**



# Expatriados: Salud, Riesgo y Asistencia

Asignados internacionales de Larga Duración (6+ meses – 5 años)

## Salud

- Médico, dental, visión
- Redes internacionales fuertes, apoyo en servicios clínicos
- **Objetivo = cobertura global & compliant con legislación local**
- Primas por edad y destino
- Dependientes

## Wellbeing

- Plan de prevención
- Asesoramiento en salud
- Gestión de enfermedades
- **International EAP**
- **Telemedicina**

## Riesgo

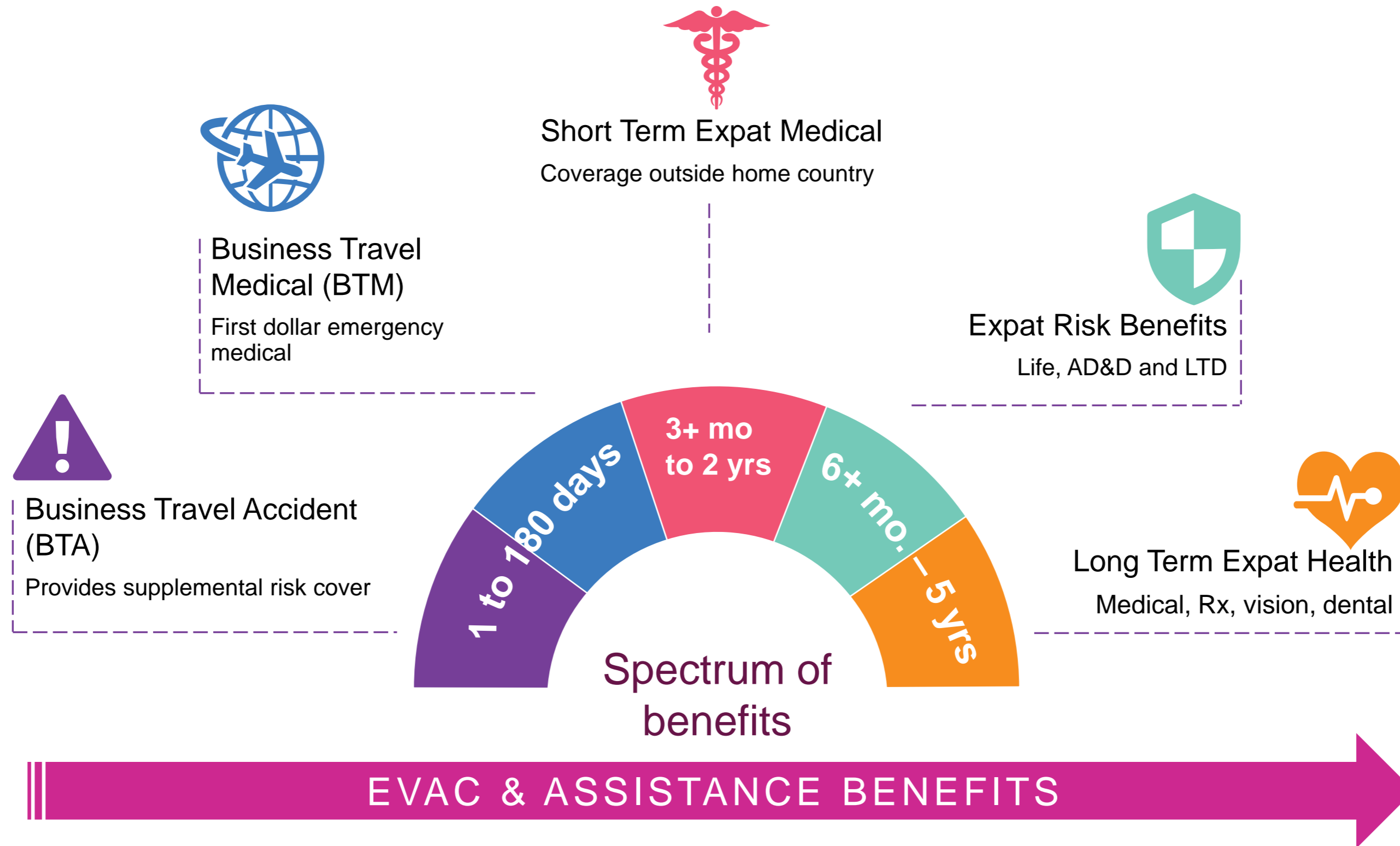
- Life, AD&D, LTD
- Coberturas como guerra, etc.
- Habitualmente los planes locales no incluyen a los expatriados

## Evac & Assist

- Pre-viaje, pre-desplazamiento, asesoramiento (*health & safety*)
- Evacuación médica de emergencia repatriación de restos mortales
- Servicios de seguridad, política y desastres naturales disponibles
- Apoyo en el **Duty of Care**



# Escalando los Beneficios para el colectivo de Empleados IME



## 04. Beneficios para Business travellers

---



# Principales Aspectos Técnicos

## ¿Qué deben de tener en cuenta las empresas en un seguro de Business Travel?



Tipo de colectivo



Innominada

¿Quién tiene condición de asegurado?	Cualquier empleado del Tomador del Seguro y sus cónyuges e hijos o acompañantes que viajen con él, así como consultores, proveedores, y clientes que viajen por cuenta y/o al servicio del Tomador
Países y/o Zonas de Riesgo Excluidos	Sin Exclusión de Países y/o Zonas de Riesgo. Revisar cobertura en países sancionados
Ámbito cobertura	24 h durante todo el viaje, incluyendo cobertura en el ámbito personal y profesional. Posibilidad de prolongación de viaje por motivos privados o vacaciones
Prestador de servicios a nivel internacional	Líder Internacional en Servicios Médicos y de Seguridad
Limitación de cobertura temporal	Hasta 365 días
Ámbito territorial cobertura	Todo el Mundo; con cobertura también en viajes locales por España
Cobertura en caso de Guerra y Terrorismo	Incluida
Cobertura en caso de Riesgo Nuclear, Biológico y Químico y Pandemias	Incluida
Cobertura en caso de Catástrofes Naturales	Incluida
Franquicia gastos médicos	Sin franquicia





# Business Travel Solutions

## FAQs Covid 19

1

¿Se cubren **gastos médicos** derivados de una infección por **COVID-19**?

2

¿Existe cobertura para los **gastos de viaje y alojamiento si, por prescripción médica, el asegurado tiene que permanecer en el destino sin ser hospitalizado? y/o si no puede salir del país por instrucciones de las autoridades del país?**

3

¿Cómo funciona la póliza si un **asegurado infectado solicita la repatriación a su país de origen?**

4

Un empleado **asegurado está viajando por una zona para la que el Ministerio de Asuntos Exteriores le aconseja no hacer ningún tipo de viaje, excepto los esenciales.**  
¿**Puede solicitar la evacuación y el regreso a su país de origen?**



# Beneficios del Seguro de Asistencia en Viaje



## Beneficios para la empresa

- Cumplimiento del Duty of Care
- Amplía la atracción y Retención del talento
- El Programa Global BTA es flexible y personalizado a las necesidades propias de cada empresa
- Información y Control, consistencia para todo el Grupo
- Optimización de costes; economías de escala
- Optimización de recursos administrativos; un único contrato innominado
- Seguridad y capacidad de respuesta ágil; teléfono 24/7, Certificados, tecnología, Protocolos,...
- Ayuda a rentabilizar el viaje de empresa, en la medida de que los servicios prestados son mucho más ágiles y permiten que el empleado pueda continuar con su actividad profesional en el destino



## Ventajas para el empleado

- Es uno de los beneficios sociales más solicitado por los empleados en asignaciones internacionales
- Mayor agilidad en el acceso a Centros Médicos Internacionales de calidad en caso de una urgencia
- Recibir formación e información previa a los riesgos del viaje, consejos de seguridad, alertas 24 horas, etc.
- APP Travel con acceso 24/7 a la central de asistencia
- Cobertura mundial, incluyendo terrorismo, catástrofes naturales, guerra, etc.
- Cobertura extensible a familiares directos que viajen con el empleado
- Extensión de cobertura temporal en su ámbito privado
- Asistencia Médica de primer nivel; pagos directos a Centros Médicos y Hospitales de referencia

## 05. Beneficios para expatriados

---



## Salud Internacional Expatriados

### ¿Qué Busca la Empresa?

**“La tranquilidad de enviar a sus trabajadores con una cobertura sanitaria completa y eficaz”**

- Cobertura integral de sus trabajadores desplazados
- Asistencia Telefónica 24 horas y multilingüe
- Reembolso rápido
- Centros recomendados
- Por razones culturales se valora la existencia de un cuadro médico concertado en el país de destino
- Existencia de un cuadro médico recomendado
- Cobertura en el país de origen
- Capacidad de gestión ágil de evacuaciones y repatriaciones médicas





# Salud Internacional Expatriados

## Principales Servicios Demandados



(\*) 96% de los tratamientos médicos como resultado de COVID 19 se cubren

(\*\*) con un 35% de los planes también cubriendo evacuación política / seguridad y 41% cubriendo servicios de evacuación en desastres naturales



# Salud Internacional Expatriados

## ¿En qué consiste?



### ¿En qué consiste?

Se trata de un seguro que incluye los gastos sanitarios durante una estancia prolongada en el extranjero

### ¿A quién está dirigido?

Personal que tiene previsto realizar estancias profesionales en el extranjero normalmente superiores a 6 meses

### ¿Qué gastos y coberturas abarca?

- **Gastos médicos:** La compañía asume el pago o reembolso de los gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y de hospitalización, originados fuera de España, así como los producidos en España durante sus estancias vacacionales o regresos de trabajo
- **Evacuación y repatriación**
- **Gastos odontológicos de urgencia**



# Plan de Riesgo Internacional para Expatriados

## Vida, Accidentes, Incapacidad

### Seguro de Vida

87% ofrece Seguro de Vida (Death-in-Service) basado en múltiplos de salarios



### Seguro de Accidentes

68%

ofrece accidentes basado en múltiplos de salarios

### Seguro de Incapacidad

92% ofrece prestaciones complementarias a través de Seguros de incapacidad de larga duración.



### Local vs. Global

**Solo 1/3** de los participantes ofrece seguros de Riesgo a través de planes internacionales en lugar de seguros locales o planes en el país de destino (*similar a la Encuesta 2019*)

### Ventajas de consolidar las coberturas en un Plan de Riesgo Internacional:

- ✓ Administrador único para mejorar eficiencias
- ✓ Estructura simple con escalabilidad para incorporar diversas ubicaciones
- ✓ Economías de escala aprovechando las poblaciones combinadas para mejorar las condiciones
- ✓ Mejora de la gobernanza a través de costes centralizados
- ✓ Consistencia en el diseño/ mínimo estándar de beneficios
- ✓ Potencial para cubrir grupos reducido de empleados locales clave



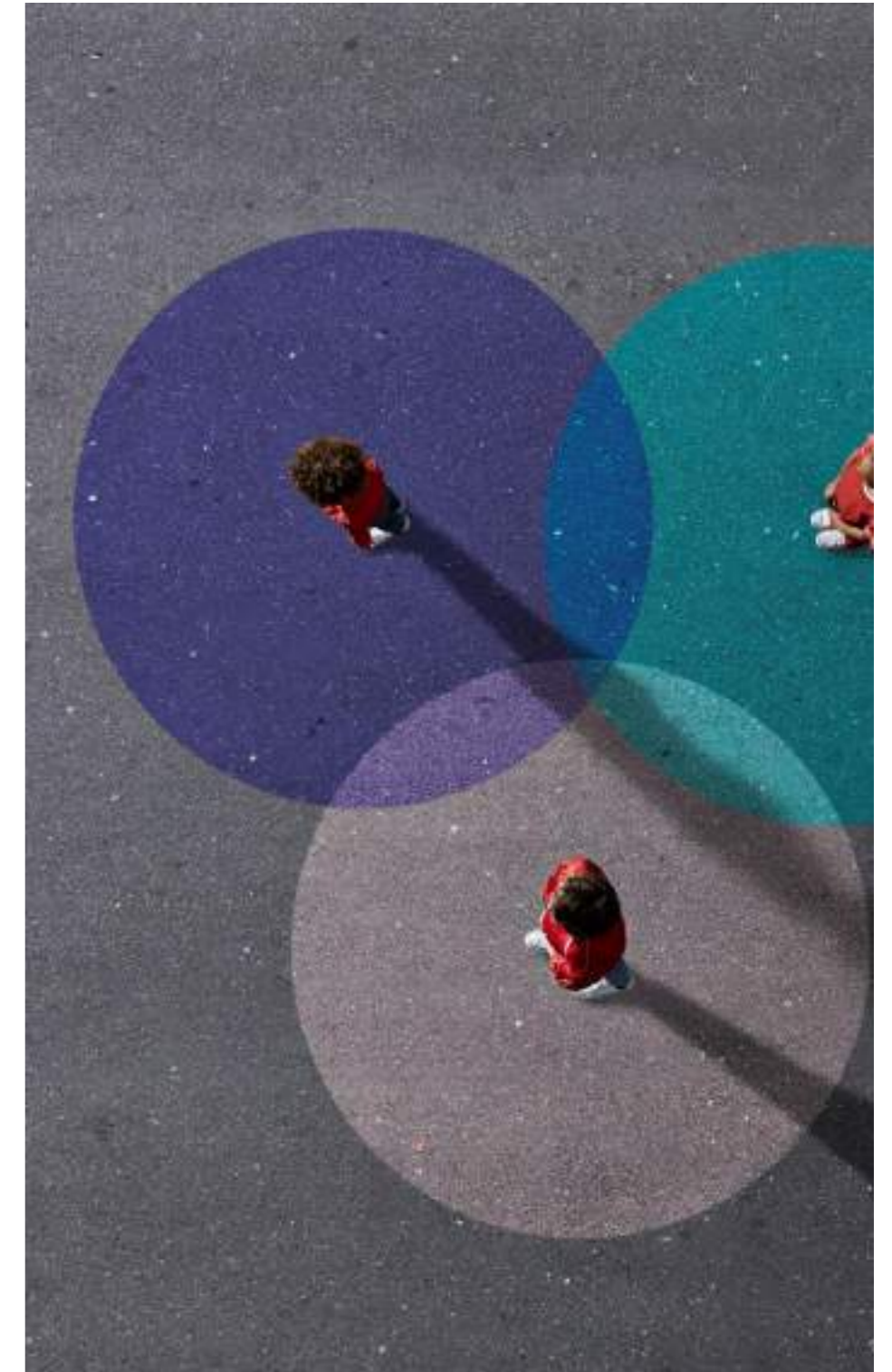
# Seguro de Vida Expatriados

## Seguro de Salud

- Fallecimiento/Incapacidad Permanente del empleado por enfermedad y/o accidente: se garantiza el pago de una prestación (capital o renta)
- La prestación suele estar ligada al salario (Ej: x1; x2; x3)
- Caben tres planteamientos:
  1. Mantenimiento en la póliza local (país de origen) como compromiso por pensiones
  2. Incorporación en la póliza local (país de destino)
  3. Contratación de una póliza de seguro de vida específica para expatriados (permite la cobertura global de expatriados, incluidos los de países terceros)

### Consideraciones importantes:

- **Ámbito territorial de cobertura: Mundial**
- **Países excluidos de cobertura: países en conflicto**
- **Riesgos “consorciables”:** fenómenos de la naturaleza, terrorismo o actos de las fuerzas armadas
- **Requisitos de adhesión:** que sean operativos para personas expatriadas
- **Reconocimiento de la incapacidad permanente**
- **Exclusiones**





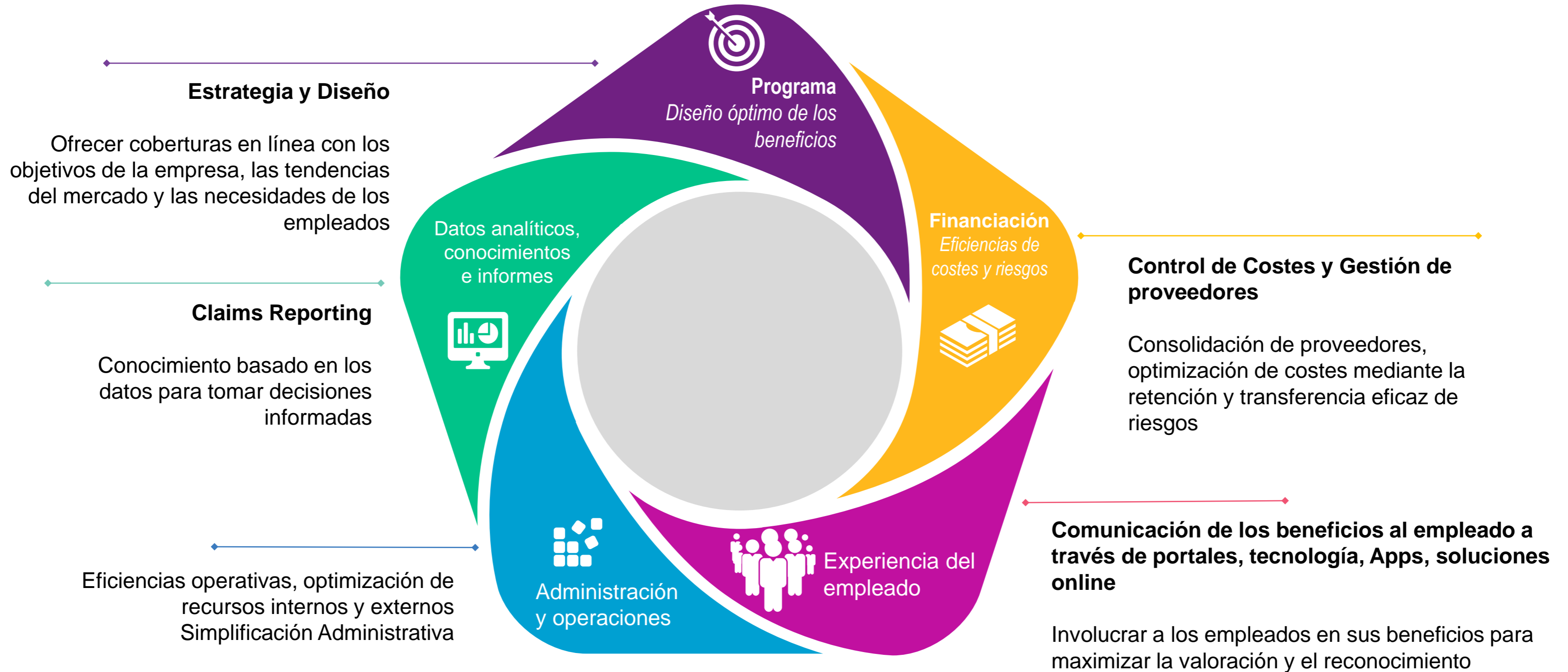
## 06. Conclusiones

---



# Conclusiones

## Cómo - 5 áreas clave a la hora de abordar el Programa





## Conclusiones (cont.)

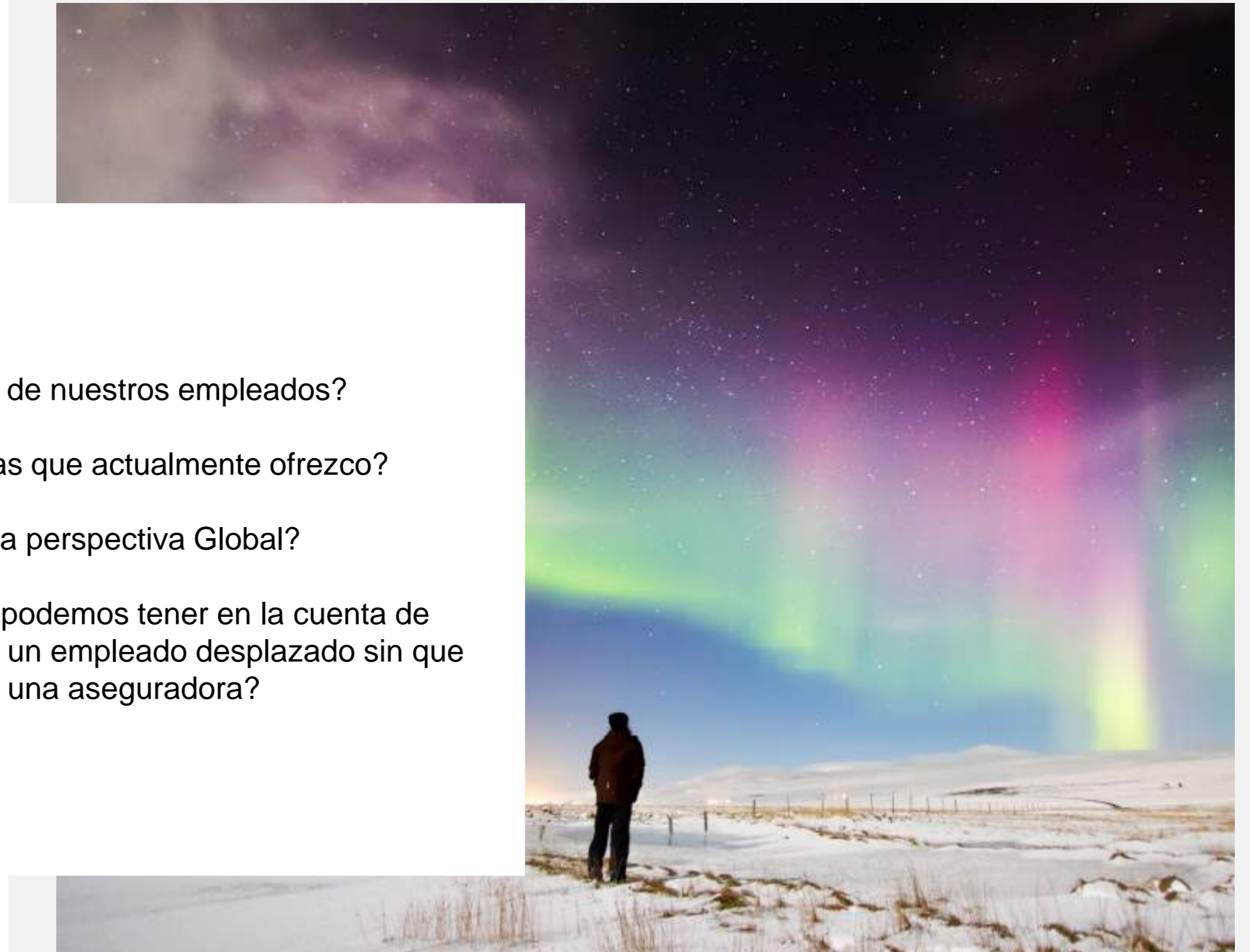
Reflexionar sobre las siguientes cuestiones:

¿Cuál es el enfoque y política en la movilidad de nuestros empleados?

¿Qué papel juegan los beneficios y los programas que actualmente ofrezco?

¿Habéis revisado vuestra estrategia bajo la perspectiva Global?

¿Conocemos realmente el impacto económico que podemos tener en la cuenta de resultados de la compañía, si tenemos un siniestro de un empleado desplazado sin que tengamos la cobertura exteriorizada en una aseguradora?



## Contacta con nosotros

---



**Gema Jiménez**



[gema.jimenez@willistowerswatson.com](mailto:gema.jimenez@willistowerswatson.com)



**+34 682 28 07 46**



**Javier Medina**



[javier.medina@willistowerswatson.com](mailto:javier.medina@willistowerswatson.com)



**+34 654 319 560**



**Maria Serrano**



[maria.serrano@willistowerswatson.com](mailto:maria.serrano@willistowerswatson.com)



**+34 628 988 322**



**Elena Perales**



[elena.perales@willistowerswatson.com](mailto:elena.perales@willistowerswatson.com)



**+34 696 84 96 70**

# ¡Muchas gracias!

## Sobre WTW

WTW (NASDAQ: WTW), empresa líder en consultoría global, broking y soluciones, ayuda a los clientes de todo el mundo a convertir el riesgo en un camino hacia el crecimiento.

Con una historia que se remonta a 1828, Willis cuenta hoy con 45.000 empleados en más de 140 países. Diseña y ofrece soluciones que gestionan el riesgo, optimizan los beneficios, desarrollan el talento y potencian la capacidad del capital, para proteger y fortalecer a instituciones y particulares. Su punto de vista le permite conocer la conexión entre el talento, la experiencia y el conocimiento – una fórmula dinámica que potencia los resultados y el futuro crecimiento del negocio.