

ΣΥΝΕΔΡΙΑ: NATIONALE NEDERLANDEN, ΑΛΦΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

ΝΑΙ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ 59 • ΜΑΪΟΣ - ΙΟΥΝΙΟΣ 1999 - ΔΡΧ. 1.500

ΑΦΙΕΡΩΜΑ

Ποιος
& πώς
είναι ένας
καλός manager
ασφαλιστών;

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΟΝΤΟΜΗΝΑΣ
Ιδρυτής, Πρόεδρος του Ομίλου Interamerican

INTERAMERICAN

**Νους υγιής
εν σώματι υγιεί
στο χρηματιστήριο**



ΝΑΙ. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΓΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ - ΠΩΛΗΤΕΣ FINANCIAL SERVICES

Η Νο 1
ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
ΕΤΑΙΡΙΑ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΜΕ ΤΗΝ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ
ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ

ALICO ★ **AIG Life**

Από σήμερα το όνομα της μητρικής μας εταιρίας AIG συνοδεύει την εταιρική ταυτότητα της ALICO και στην Ελλάδα. ALICO AIG Life. Η ολοκληρωμένη ταυτότητά μας εκφράζει πληρέστερα την ισχύ και τον επαγγελματισμό της Εταιρίας που έχει τις ρίζες της εδώ και 80 χρόνια στον κόσμο.

Το AIG (American International Group, Inc.) είναι ο κορυφαίος διεθνής ασφαλιστικός οργανισμός με έδρα τις ΗΠΑ. Οι εταιρίες του δραστηριοποιούνται σε 130 χώρες, καλύπτοντας όλο το φάσμα των ασφαλιστικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

Η ALICO, που αποτελεί θυγατρική εταιρία του AIG, είναι μία από τις μεγαλύτερες ασφαλιστικές εταιρίες σε παγκόσμιο επίπεδο και ειδικεύεται αποκλειστικά στις ασφάλισεις Ζωής, Συντάξεων και Υγείας. Η ποιότητα των υπηρεσιών της αναγνωρίζεται παντού και, όπως και η μητρική εταιρία AIG, κάθε χρόνο κρίνεται με την ανώτατη αξιολόγηση «AAA»* για την οικονομική της ισχύ. Διάκριση που ελάχιστες εταιρίες στον κόσμο μπορούν να επιδείξουν και που μεταφράζεται σε ανυπέρβλητη σιγουριά.

Στη χώρα μας εδώ και 35 χρόνια η ALICO οριοθετεί την έννοια «Ασφάλεια Ζωής», αποτελώντας σταθερά το πρότυπο των εξελίξεων στον ασφαλιστικό κλάδο, ακόμα και σε καιρούς μεγάλων ανακατατάξεων, δημιουργώντας σχέσεις απόλυτης εμπιστοσύνης με τους ασφαλισμένους της.

Η ALICO AIG Life ευχαριστεί όλους όσους την εμπιστεύονται και την αναδεικνύουν σταθερά ως τη Νο 1 διεθνή ασφαλιστική εταιρία Ζωής στην Ελλάδα και υπόσχεται ότι θα αποτελεί πάντα την ασφαλιστική δύναμη που εκφράζει με τον πιο αξιόπιστο τρόπο τη σιγουριά της αυριανής ημέρας!

* από τους έγκυρους οικονομικούς αναλυτές Standard & Poor's και Moody's

35
ΧΡΟΝΙΑ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΣΑΣ **ALICO** ★ **AIG Life**

Global Brand Names Fund

Δυναμική επένδυση είναι η...
επώνυμη επένδυση!

Σας παρουσιάζουμε το πιο
επώνυμο αμοιβαίο κεφάλαιο!

Η Nationale-Nederlanden δημιούργησε
το νέο, πρωτοποριακό
Global Brand Names Fund

(Διεθνές Αμοιβαίο Κεφάλαιο
Παγκοσμίων Σημάτων).

Μια δυναμική επιλογή για αποδοτικές επενδύσεις. Τώρα έχετε την ευκαιρία να επενδύσετε σε εταιρίες παγκόσμιες εμβέλειας με ισχυρά εμπορικά σήματα. Εταιρίες με ηγετική θέση στις διεθνείς αγορές και με μεγάλες προοπτικές.

Το Global Brand Names Fund ανήκει στη μεγάλη οικογένεια των Αμοιβαίων Κεφαλαίων

Nationale-Nederlanden: ΑΝΑΠΤΥΣΙΑΚΟ - ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ, ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΝ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ, ΟΜΟΛΟΓΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ, INFORMATION TECHNOLOGY - ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ, ΜΙΚΤΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ.

Εκμεταλλευθείτε την τεχνογνωσία των επενδυτικών συμβούλων της Nationale-Nederlanden, τη διεθνή εμπειρία του Ομίλου ING και το κύρος της ING Bank και επενδύστε στα μεγάλα εμπορικά σήματα της εποχής μας.

Η εγγραφή στα Αμοιβαία Κεφάλαια της Nationale-Nederlanden, η εξαγορά μεριδίων και η προμήθεια «Ενημερωτικών Δελτίων» γίνεται μέσω του δικτύου των καταστημάτων της Nationale-Nederlanden σε όλη την Ελλάδα.

Nationale-Nederlanden Ανώνυμος Εταιρεία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Nationale-Nederlanden Global Brand Names Fund - Μετοχικό Εξωτερικού Αποφ. Ε.Κ. 97η/10-12-98(ΦΕΚ 116/17-2-99, Τευχ. Β')
Θεματοφύλακας: ING Bank. Σύμβουλος επενδύσεων ING INVESTMENT MANAGEMENT (HAGUE)

Επένδυση σιγουριάς, με παρόν και μέλλον

Nationale-Nederlanden



Οι φίλοι μας λένε Ev-Ev

Μέλος του **ING**

ΤΑ ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΕΓΓΥΗΜΜΕΝΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΣΕΙΣ ΔΕΝ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ



4 Κοινωνικά και Επικοινωνιακά
Οι παλιές ξεθωριασμένες καρτ-
ποστάλ του 1890-1910 με τα
ανθισμένα λουλούδια και τα
ερωτευμένα ζευγαράκια μπορούν
ακόμα να μας διδάξουν διαχρονικούς
κώδικες επικοινωνίας και ανθρωπιάς.

22

Αφιέρωμα:
Απόψεις και προβληματισμοί
για το ποιος θεωρείται σήμερα
ένας καλός manager ασφαλιστών.



Π. Καραλής, Πρόεδρος ING Ελλάδος

44

«Τα επιτεύγματα της NN
είναι αποτέλεσμα συλλογικής
εργασίας, μακροχρόνιων
και συνεχών προσπαθειών...»

54

Ο συνδυασμός της ποιότητας
του ανθρώπινου δυναμικού
πωλήσεων με το κύρος της εταιρίας,
προδιαγράφουν μία λαμπρή πορεία
για την Alpha Ασφαλιστική



Ι. Γαλανόπουλος,
Γενικός Διευθυντής
Alpha Ασφαλιστικής

Δ. Παλαιολόγος,
Διευθύνων Σύμβουλος
Alpha Ασφαλιστικής



Τρ. Λυσιάχου, Διευθύνων Σύμβουλος
Αγροτικής Ασφαλιστικής και Αγροτικής Ζωής

60

Υψηλότερες διακρίσεις
και στόχους για το ξεκίνημα
του 21ου αιώνα χάραξε ο Ομιλος
ATE στην ετήσια συνάντηση
επιλέκτων συνεργατών.

68

Ο κ. Μανώλης Βαμβακάρης,
ο νέος Πρόεδρος του Δ.Σ.
του ΕΙΕΕ, αναπτύσσει τους νέους
στόχους του Ινστιτούτου αλλά και την
ανάγκη για ένα εκσυγχρονισμένο
σύστημα διοίκησης και ελέγχου.



3 Γράμμα Εκδότη

4 Συναίσθηματικά

10 Interamerican:
Νους υγιής εν σώματι υγιεί
στο χρηματιστήριο

14 Ασφαλιστικό Underwriting

22 Αφιέρωμα: Ποιος και πως είναι
ένας καλός manager ασφαλιστών

44 Nationale Nederlanden:
Βραδιά Διακεκριμένων Στελεχών
Πωλήσεων

52 Θέμα: Τηλεργασία

54 Alpha Ασφαλιστική: Βραβεύσεις 99

60 Αγροτική Ασφαλιστική:
Ετήσια συνάντηση συνεργατών

68 Συνέντευξη: Μανώλης Βαμβακάρης
Πρόεδρος του ΕΙΕΕ

74 Internet

78 Κλοπές και ληστείες στην Ελλάδα
Τι δείχνουν οι αριθμοί

82 Νομιμότητα = Ειλικρίνεια

88 Το νομικό πλαίσιο καθιέρωσης του ευρώ

90 Ασφαλιστικά προϊόντα

92 Ειδήσεις - Επικοινωνία

102 Πορτρέτο: Γ. Σαραντόπουλος,
ο τερματοφύλακας της Παναχαϊκής και
σκόρερ της Interamerican

104 Ασφαλιστές και Αθλητισμός
Οι ασφαλιστικές ομάδες
στον κόσμο των σπορ

ΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

Το βγαλμένο πόμολο στο ΚΑΤ, και οι Ασφαλιστικές Εταιρίες

Από τον
Ευάγγελο Γ. Σπύρου
Εκδότη ΝΑΙ



Αρχές Μαΐου '99, ένα σπάσιμο στο πόδι του γιου μου, ήταν η αφορμή να βρεθώ στο Νοσοκομείο Ατυχημάτων ΚΑΤ και μέσα από τις διαδικασίες λειτουργίας του να πάρω αφορμή γι' αυτό το άρθρο. Έγινε ένα ατύχημα σε παιγνίδι, πήγε στο ΚΑΤ πριν 10 μέρες και του όρισαν ένα ραντεβού. Είχαμε ραντεβού με αριθμό 2 και πήγαμε στην ώρα που μας είπαν: στις 8:30. Ο γιατρός ήρθε στις 10. Στον προθάλαμο περίμεναν άλλα 15-20 άτομα και αυτά από χωρίς εκεί. Πριν δούμε το γιατρό πήγαμε στο Ταμείο, πληρώσαμε, πήραμε κάρτα και αριθμό και περιμέναμε. Πρώτη ουρά στο Ταμείο, δεύτερη μπροστά στην πόρτα που μας είπαν. Ήρθε ο γιατρός, μας ρώτησε τι θέλουμε και μας είπε ότι για να γνωματεύσει πρέπει να βγάλουμε ακτινογραφία.

ΩΡΑ 10⁰⁰. Μπήκαμε στη σειρά του Ταμείου, πληρώσαμε και ψάξαμε να βρούμε το ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΚΟ κάπου στον ίδιο όροφο. Ξαναμήκαμε σε νέα σειρά για να δώσουμε την απόδειξη πληρωμής και το παραπεμπτικό για ακτινογραφία. Πολλά άτομα μαζεμένα περίμεναν, άλλοι να πάρουν και άλλοι να εξεταστούν... Δώσαμε τα χαρτιά και μας είπαν «περιμένετε θα σας φωνάξουν». Υπήρχαν τρεις κόκκινες πόρτες Α, Β, Γ με σήματα για την επικινδυνότητα ραδιενέργειας κ.λπ. Οι πόρτες ΔΕΝ ΕΪΧΑΝ ΠΟΜΟΛΟ, άνοιγαν από μέσα και έβγαине ένας με άσπρη μπλούζα νοσοκόμος ή γιατρός, δεν ξέρω, που φώναζε ονόματα για να περάσουν κάποιοι για ακτινογραφία. Κάθε φορά έτρεχαν όλοι μαζί εκεί για να μάθουν ποιον φώναζε. Η τρίτη πόρτα ήταν πιο μακριά. Μου λέει ένας δίπλα μου: «Τι λες κρατάνε προτεραιότητα;». «Δεν ξέρω» είπα. Πήρε θάρρος ένας γεροντάκος και μας λέει: «Και αν δεν ακούσει ένας, χάνει τη σειρά του;» Μας έσπρωξε όμως ένας άλλος να ρωτήσει αν βγήκε η ακτινογραφία του και δεν προλάβανε να σκεφθούμε... Ευτυχώς είχαμε προνοήσει κι είμαστε δύο εκεί. Ο ένας -εγώ- να σπρώχνει και να σπρώχνεται και ο γιος μου με τις πατερίτσες και το δεμένο πόδι περίμενε σ' ένα πάγκο βρώμικο δίπλα σε μια αξιολύπητη χοντρή μ' ένα καρότσι που είχε πάνω του διάφορα αντικείμενα, σακούλες, μπουκάλια, φαγητά, ίσως καθόταν μόνιμα εκεί σαν σε καταφύγιο... Απόρησα αν υπάρχει κάποιος επιθεωρητής χώρων.

Απέναντί μας χαρτόνια και νάυλον, μαύρα κομμάτια σακούλας σκουπιδιών έκλειναν τον αέρα ή τον ήλιο στο παράθυρο του ημιπογείου... Ξαφνικά ακούστηκαν φωνές κάποιου γιατρού ή νοσοκόμου μέσα από το παράθυρο του Ταμείου πάνω από το κεφάλι της υπαλλήλου που καλούσε αυτούς που έπρεπε να πάρουν την ακτινογραφία. Δίπλα στην πόρτα που κάποιοι χτυπούσαν κάθε τόσο για να κάνουν κάποια ερώτηση και περίμεναν αφού δεν είχε πόμολο ν' ανοίξουν, μας φώναξαν: ΣΠΥΡΟΥ! Μπήκε ο γιος μου κανονικά απ' ότι πρόσεξα στη σειρά και παρ' όλο ότι κάποιες νοσοκόμες έφεραν κάποιους δικούς τους και ρωτούσαν όταν άνοιγε η πόρτα... Ξαναπερίμέναμε, πήραμε την ακτινογραφία και ξαναπήγαμε στο γιατρό... Σαν κι εμάς όμως ήταν και άλλοι 15-20 εκεί που γύρισαν με νέες ή παλιές ακτινογραφίες και όλοι μαζί πλέον όρθιοι με τα χαρτιά στο χέρι, κουτσοί, κουλοί με τους γύφους και τις πατερίτσες περιμέναμε ν' ανοίξει η πόρτα κι όποιος προλάβει να μπει κι ας φώναζε η συμπαθής νοσοκόμα-θυρωρός... Η ώρα ήταν 12¹⁵ και μου λέει ο γιος μου «πάει το μάθημα, έχασα κι αυτή την ημέρα!». Με λίγο σπρώξιμο μπήκαμε και η ευγενική (άγνωστη) γιατρός με έναν (άγνωστο) γιατρό έσκυψαν στο πρόβλημά μας δίνοντας λύσεις και συμβουλές... Είναι ηρωϊσμός να δουλεύεις με τέτοιες συνθήκες που δουλεύουν οι γιατροί σκέφθηκα. Ίσως να φταίει κι αυτοί. «Για να δούμε ίσως χρειασθεί να 'ρθεις πάλι αύριο» είπε η συμπαθής γιατρός, επειδή σήμερα δεν εφημερεύει η ανάλογη κλινική για γύψο... επειδή... επειδή...

«Δεν χρειάζεται γύψο ή γυψοπαπουτσάκι στην περίπτωση σου» είπε ο άλλος γιατρός. Θα πάτε απέναντι να σας το δέσουν ως εξής κ.λπ. κ.λπ. και θα κάνετε αυτά κι αυτά και αυτά και σε 15 μέρες θα ξανάρθετε για επανέλεγχο... «Να πάτε στο Ταμείο με αυτό το χαρτί» μας έκοψε απότομα η νοσοκόμα...

Ξαναμήκαμε στην ουρά Ταμείου, πληρώσαμε και ξαναμήκαμε στη σειρά για το δέσιμο με επιδέσμοις... κάποτε όλα αυτά τα απαράδεκτα για χώρα Ευρωπαϊκής Ένωσης τελείωσαν. Βγαίνοντας έξω πήραμε βαθιές, καθαρές αναπνοές και γεμίσαμε την καρδιά μας από τη ζεστασιά του ήλιου που χαμογελούσε επι δικαίους και αδικούς, στους ανθρώπους και τα πουλάκια του κήπου του ΚΑΤ που κελαιδούσαν αμέριμνα, μη γνωρίζοντας από οργάνωση του ΚΑΤ.

- «Γιατί δε μιλάς μπαμπά;» είπε ο 17χρονος Κωστής, ο γιος μου.

- «Τι να πω Κωστή μου». Σκέπτομαι εκείνα τα πόμολα της πόρτας που έλειπαν. Οι από μέσα τα έβγαλαν για να μην τους ενοχλούν αυτοί που έφταναν γεμάτοι ερωτήσεις σε λάθος πόρτα, επειδή οι άλλοι δεν είχαν οργάνωση και δεν έκαναν καλά την δουλειά τους. Ήταν οι γιατροί; Οι διοικητικοί του ΚΑΤ; Οι αρμόδιοι του Υπουργείου Υγείας - Πρόνοιας; Η κυβέρνηση; Τα κόμματα; Η Αντιπολίτευση; Οι εκλογείς; Σίγουρα τα βγαλμένα πόμολα δεν μπορούσαν να λύσουν τα προβλήματα του σάπιου συστήματος και της κακής οργάνωσης. Ευτυχώς το πρόβλημά μας ήταν μικρό, 15 ημερών.

Είναι άσχημο όμως συνάνθρωποί μας να ταλαιπωρούνται καθημερινά μ' αυτό τον τρόπο κακής οργάνωσης.

Κατηφορίζοντας για το γραφείο στο «ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΝΑΙ» ένα μεγάλο πόμολο ερχότανε μπροστά μου. Λείπουν πόμολα και στην ασφαλιστική μας αγορά. Με τέτοιες συνθήκες είναι δυνατόν να υπάρχουν ασφαλιστικές εταιρίες και ασφαλιστές που δεν πάνε καλά; Θα κάνω μια βόλτα να δω που λείπουν κι άλλα πόμολα στην ασφαλιστική μας αγορά, που έχει ελλείψεις και κενά... Οι καλοί ασφαλιστές και τα στελέχη δεν είναι η λύση αφού και οι γιατροί μας καλοί είναι. Το σύστημα φταίει και πρέπει ν' αλλάξει. Κάποιοι άλλοι λαοί άλλαξαν τις «καρέκλες» και μετά τις πόρτες και τα πόμολα... Κάποιοι άλλοι είχαν προγράμματα από τα θεμέλια και τις βάσεις. Κάποιοι άλλοι πρόσεχαν ποιού κάθονται στις «καρέκλες» και ποιού ήταν αρμόδιοι για τα «πόμολα» που ανοίγουν πόρτες... Και ευτυχώς είναι πολλοί αυτοί που έδειξαν πώς γίνεται να ανοίγουν οι πόρτες στο αύριο. Ας τους μιμηθούμε είναι εντός και εκτός Ελλάδος.

Κοινωνικά και Επικοινωνιακά...



ερώτησε κάποτε ένας ασφαλιστής:

- Τί άλλα προσόντα χρειάζεται ένας ασφαλιστής για να πετύχει, εκτός από τις γνώσεις της δουλειάς;
 - Χρειάζεται να είναι κοινωνικό άτομο, του απάντησα. Να είναι άνθρωπος που είναι μέσα στην κοινωνία, που πάει στο γάμο να χορεύει, που πάει στην κηδεία να κλάψει, που πάει στα βαφτίσια, που πάει σε γιορτές, που πάει επίσκεψη στους συγγενείς, στα σόια, στο Νοσοκομείο, στην αρρώστια, στη χαρά κάποιου, στους αρραβώνες του παιδιού του φίλου, στο γλέντι της οικογένειας, στην παρέα... Χρειάζεται να ξέρει «από κόσμο», να είναι μέσα σ' όλα κι ακόμα να έχει πονέσει, να έχει αγαπήσει, ν' αγαπά, να θυμώνει, να συγχωρεί...

- Δηλαδή να 'ναι άνθρωπος που ξέρει να επικοινωνεί με τους άλλους.

Κάπως έτσι έχουν τα πράγματα και πως να το πεις αυτό το θέμα και που να χωρέσουν μέσα στα γράμματα και τις λέξεις αυτό που λένε «επικοινωνία»;

Μπορείς να το πεις συναισθηματικά και συμβολικά...

Κάποιοι -σαν εμάς- παλαιότεροι που έζησαν σ' αυτό τον κόσμο -παιδιά, νέοι, μεγάλοι, γέροι- κι έφυγαν ήσυχα όπως ήρθαν αφήνοντας τη θέση τους σε μας που περίπου έτσι θ' αδειάσουμε τον

τόπο κι εμείς και οι άλλοι που θα 'ρθουν, αυτοί άφησαν κάποια σημάδια επικοινωνίας διαφορετικά απ' τα σύγχρονα δικά μας... καλύτερα ή χειρότερα δεν έχει σημασία... Ήταν κάποια σημάδια διαφορετικά από τα σημερινά FAX, τηλέφωνα, το CNN και τους δορυφόρους, τις VIDEO κάμερες, τις ακριβές μάρκες αρώματα, αυτοκίνητα ή ρούχα, τα ποτά και τα τσιγάρα, τα κόττερα, αεροπλάνα και μετοχές... Ίσως η βάση επικοινωνίας να ήταν η ίδια. Ίσως ο στόχος να ήταν ο ίδιος. Ίσως η διαδρομή να ήταν μέρος του στόχου... Τι να πεις για αυτό τον κόσμο «που άλλοι τον είχαν πρώτα»...

Ήταν και τότε πείνα, φτώχεια, ξενιτιά, αρρώστιες και αιματηροί πόλεμοι...

Και οι άνθρωποι προσπαθούσαν να σπουδάσουν, να φτιάξουν καριέρα, να αγαπήσουν, να παντρευτούν να κάνουν παιδιά, να χαρούν...

Οι παλιές «καρτ-ποστάλ» έδειχναν στην επικοινωνία τους χαμόγελα, χίλια φιλάκια, λουλούδια -πολλά λουλούδια- βάρκες στη φεγγαράδα, βιολιά και μουσική, ζεστές αγκαλιές, ευγένεια κινήσεων, ροδαλά πρόσωπα, χαριτωμένες κινήσεις, τρυφερότητα, απαλότητα, λάγνες ματιές, κρυφούς πόθους, νοσταλγία, αγαλλίαση...

Θα ήταν ένας παράδεισος αυτή η εποχή αν αυτή





η μαρτυριάρα η ιστορία δεν μας τα έγραφε κάπως αλλιώς για τη ζωή αυτών των ανθρώπων που είχε προσφυγιά, αγκαθερό πόνο χωρισμού παιδιών από τη μάνα, σκληρή πατημασιά ξένου βάρβαρου κατακτητή Τούρκου Ασιάτη ή Άγγλου Ευρωπαίου, πικρό παράπονο σε πονεμένα τραγούδια ρεμπέτηδων...

Στο Ασφαλιστικό ΝΑΙ διαλέξαμε κάποιες παλιές κάρτες από ξεθωριασμένο οικογενειακό άλμπουμ των τελευταίων χρόνων του περασμένου αιώνα και αρχές του αιώνα που σήμερα φεύγει (1890-1910) με σκηνές καθημερινότητας γύρω από τη βάση της ζωής - τον έρωτα και γάμο πάνω στην οποία βάση χτιζόταν τότε η οικογένεια...

Αυτή τη βάση που στηνει τη φωλιά για τη συνέχιση του ανθρώπινου είδους κάποιος παλιός -τουλάχιστον στα χαρτιά- την ήθελαν ξεχωριστή, την ήθελαν όμορφη, ανθόσπαρτη, ανεπηρέαστη από κάθε τι σκούρο, μαύρο και θλιβερό... Οι σύγχρονες μελέτες και ψυχολογίες λένε πως «ότι μπορείς να ονειρευτείς μπορείς να τ' αποκτήσεις»...

Ίσως οι άνθρωποι τότε να είχαν πιάσει το νόημα. Ίσως να



Cette voix c'est l'amour, c'est toute la vie!
Du soleil à l'aurore
C'est le cri surhumain de mon âme ravie
A celle que j'adore!



είχαν μεγαλύτερη, καλύτερη και θετικότερη στάση για τη ζωή... Ίσως να είχαν μεγαλύτερα αποθέματα δίψας για ζωή, κόντρα σε μια σκληρή πραγματικότητα και τραγικότητα που έχει η ίδια μας η ζωή... Ίσως οι παραδόσεις τους να ήταν πιο φιλοσοφημένες απ' την ισοπέδωση και παγκοσμιοότητα που επιβάλλουν οι σημερινοί δυνατοί Αμερικανοί...

Τουλάχιστον στις καρτ-ποστάλ κατάφεραν να μας αφήσουν κληρονομιά ωραία μηνύματα... Πιθανόν να γυρίσουμε και εμείς ή τα παιδιά μας στα χρώματα, στα λουλούδια, στη μουσική, στους συμβολισμούς, στη διαφορετικότητα των ιδιαίτερων στιγμών...

Οι νεαρές φίλες που μας άφησαν ενθύμιο το άλμπουμ φωτογραφιών, ζούσαν στην Κρήτη και Αλεξάνδρεια, «θαμένες στο χρόνο» δεσποινίδες του 1900-1911 και ρωτούσαν η μια την άλλη δια αλληλογραφίας, δια την καλή υγείαν ευχόμενες «έτη πολλά» που σήμερα για μας ούτε οι ίδιες, ούτε η υγεία τους, ούτε τα έτη τους υπάρχουν... Τι έμεινε; Έμειναν οι κάρτες, οι όμορφες στιγμές, η επικοινωνία... Μήπως αυτό είναι το ζητούμενο;

Μήπως το ζητούμενο είναι να γεμίσουμε τη ζωή μας με καλές, όμορφες στιγμές - πράξεις;

Οι φωτογραφίες είναι από την εποχή που οι δεσποινίδες χαριεντίζονταν μεταξύ τους και με τους νέους της εποχής που έφεραν «εξεζητημένο μύστακα», πηλίκιον και μπαστουνάκι στέλνοντας μηνύματα με λουλούδια... Κάθε άνθος, κάθε λουλουδάκι είχε κωδικό, είχε ένα μήνυμα... Ανθισμένη επικοινωνία!



Λίνα Γεωργιάδου



Lui... Comme elle est donc jolie, cette fleur printanière dans la belle saison, elle vient la première.

Η ανθισμένη γλώσσα επικοινωνίας των λουλουδιών

Πασχαλιά	= Πρώτη συγκίνηση έρωτος!
Κισσός	= Επιθυμώ συνέντευξιν!
Στάχης	= Είμαι πλούσιος.
Γαρούφαλον ερυθρόν	= Σε ερωτεύομαι θερμώς.
Νερατζέα	= Θα σε κλέψω!
Λεβάντα	= Δέχομαι στη συνέντευξή σου!
Ζαμπάκι	= Πως περνάς τον καιρόν;
Τριφύλλιον	= Επιθυμώ τη ζωή σου.
Δάφνη	= Θα δοξασθείς.
Αρπαρόρριζα	= Η φίλια μας μένει αδιάσπαστος.
Τριανταφυλλιά φύλλα	= Δεν επιθυμώ να σε ενοχλώ.
Μενεξές	= Είσαι σεμνή.
Αμυγδαλιά	= Επιθυμώ να σε συζητηθώ.
Αγιόκλημα	= Με δεσμεύεις.
Βασιλικός	= Δέχομαι εγκαρδώς τον έρωτά σου.
Γιασεμί κίτρινο	= Σε υπεραγαπώ και είμαι ευτυχής.
Τριαντάφυλλο λευκό	= Η καρδιά μου φλέγεται δια σε.
με ερυθρό	= Θα σου στείλω προξενιά.
Σχοίνος	= Είσαι ερασιμωτάτη.
Γιασεμί λευκό	= Το εσπέρας σε περιμένο δια συνέντευξη.
Λουίζα	= Σ' αγαπώ.
Βανίλια	= Αγαπώ τις διασκεδάσεις.
Μαϊντανός	= Σε μισώ και δια τούτο.
Βιόλα κίτρινη	= Τας επιστολάς σου φυλάττω ως ιερόν.
Καμέλια λευκή	= Σε περιμένο εις την οικίαν της φίλης σου.
Πιπεριά	= Είσαι μελαγχολικός.
Ξηρά φύλλα	= Η παρουσία σου με ζωογονεί.
Δενδρολίβανο	= Είμαι επιστήμων.
Μολόχα	= Σε είδα κατ' όναρ.
Παπαρούνα	= Μ' αγαπάς, δεν μ' αγαπάς.
Μαργαρίτα	= Στείλε μου προξενιά.
Καστανέα	= Προσπάθησε να καταφέρουμε τη μητέρα μου.
Ελάτη	= Έλαβα δια σε πολλήν συμπάθεια.
Ματζουράνα	= Επέισθην ότι είσαι βλαξ.
Γεράνιον πορφυρόν	= Η άρνησίς σου με μελαγχολεί.
Κυπάρισσος	= Αγαπάς να με πειράζεις.
Τσουκνίδα	= Διати μου δεικνύεις ψυχρότητα;
Σαλιγκαρός	= Σου φανερώνω τον έρωτά μου.
Πεμονέα άνθος	= Είσαι πολύ περιορισμένη.
Μελιτζάνα	= Είσαι πιστή
Θρούμπι	= Αγανεούται ο παλιός έρωσ.
Στάχης	= Θα ακούσεις καλόν τι.
Ρόδια κλώνοι	= Έχω γονείς.
Συκή φύλλον	



Προσπαθώ να φέρω στο μυαλό μου εκείνες τις μοναδικές στιγμές που ο αγαπημένος ή η αγαπημένη έπαιρναν στα χέρια τους το μήνυμα του βασιλικού, της δάφνης, του γαρούφαλλου, της μαργαρίτας, της πασχαλιάς και χιλιάδες σκέψεις - μηνύματα με γεμίζουν με μια άγνωστη και ανερμήνευτη νοσταλγία - μελαγχολία...

Νιώθω παράλληλα μια μεγάλη ΣΙΓΟΥΡΙΑ στο να πω ότι υπάρχουν κώδικες διαχρονικοί επικοινωνίας που καλό είναι ΕΠΕΙΓΟΝΤΩΣ να τους βάλουμε στη μικρή ζωή μας για να γίνει καλύτερη. Να γελάμε, να κλαίμε, να χαιρόμαστε, να αγαπάμε, να πονάμε, να ευγνωμονούμε. Τυχεροί όσοι ξέρουν να διαβάζουν τι σημαίνει η ρυτίδα στο μάγουλο της μάνας, τ' άσπρα μαλλιά του πατέρα, η θλιμμένη ματιά του πρόσφυγα, τα μελαγχολικά μάτια του ορφανού, το τρανταχτό γέλιο του συναδέλφου, το πρόσωπο του εφήβου που κοκκινίζει, το παρακινητικό χτύπημα στην πλάτη, τα σφιγμένα ερωτευμένα χέρια, τα δάκρυα της αποτυχίας, τα γεροντικά χέρια που τρέμουν, της καλοσύνης το χαμόγελο, το τσούγκρισμα των ουζοπότηρων δύο φίλων, η τελευταία ματιά του ξενιτεμένου, ένα «ευχαριστώ», ένα «Δόξα τω Θεώ», «τα μουτζουρωμένα χέρια», η γελαστή έκφραση του γιατρού που κοιτάει αξονική τομογραφία, η λέξη «Μπράβο» στα πρωτοπετάγματα των παιδιών, η λέξη σ' αγαπώ, σ' εμπιστεύομαι, σε θέλω, σε μισώ, αρρώστια, περιμένο, θάνατος, ελπίζω, ανάσταση, ζωή. Ίσως είναι καιρός να μάθουμε ότι η ζωή δεν είναι άσπρο-μαύρο αλλά πολλά χρώματα. Ίσως είναι καιρός οι εφημερίδες στα ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ να μην καταχωρούν μόνο κηδείες και μνημόσυνα... Επικοινωνιακά, τα κοινωνικά είναι κάτι περισσότερο. Είναι τόσα πολλά και δεν αντέχει η καρδιά μου τα λίγα... Θέλω όλα τα χρώματα στη ζωή μου...

Ευάγγελος Γ. Σπύρου
Μάιος 1999

INTERAMERICAN

Νους υγιής εν σώματι υγιεί στο χρηματιστήριο

Ο πολυπρόσωπος και ισχυρός Όμιλος εταιριών INTERAMERICAN με ενοποιημένα κέρδη που ξεπέρασαν τα 12 δισ. το 1998 υπό διαχείριση κεφάλαια πάνω από 750 δισ. δρχ. και ενάμισι εκατομμύριο πελατειακές σχέσεις είναι στο ελληνικό χρηματιστήριο από τον Ιούνιο 1999. Τριάντα χρόνια μετά την ίδρυση του Ομίλου Interamerican από τον 60χρονο σήμερα ιδρυτή του κ. Δημ. Κοντομηνά (30χρονο τότε το 1969) ημέρα που γιόρταζε τα γενέθλιά του, δημοσιεύθηκε η είδηση εισόδου στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Ο εκδότης του Ασφαλιστικού ΝΑΙ κατέγραψε επί σειρά ετών το δημιουργικό έργο των ανθρώπων INTERAMERICAN και γνωρίζοντας ότι είναι λίγες οι σελίδες για να γραφούν τα τόσα πεπραγμένα επέλεξε, αντί δικών του παρατηρήσεων, να καταθέσει στην ιστορική αυτή στιγμή αυτά που με πολλή συγκίνηση είπε ο μεγάλος Έλληνας επιχειρηματίας Δημ. Κοντομηνάς προς τους θεσμικούς επενδυτές σε συνάντηση λίγες μέρες πριν τη Δημόσια εγγραφή της INTERAMERICAN στο χρηματιστήριο. Είπε ο κ. Κοντομηνάς: «Πριν 30 χρόνια, τέτοια εποχή μήνα Ιούνιο το 1969 ο φίλος και δάσκαλός μου κ. Αλ. Ταμπουράς μου έδωσε τη δυνατότητα τότε που ήμουν ένας άγνωστος άνθρωπος να ξεκινήσουμε μαζί μια συνεταιριστική πρακτορειακή εταιρία η οποία ξεκίνησε τον Ιούνιο '69, τότε που ήμουν 30 χρονών. Να φτιάξουμε δηλαδή μια εταιρία με 200.000 δρχ. μετοχικό κεφάλαιο, εκατό χιλιάδες εγώ, εκατό χιλιάδες ο κ. Ταμπουράς. Αυτή η εταιρία που πήρε το όνομα INTERAMERICAN ξεκίνησε δυναμικά, έπιασε δεκάδες πρωτιές σ' αυτή την 30ετία και σήμερα βλέπουμε ένα σημαντικό κομμάτι αυτού του Ομίλου να μπαίνει στο Χρηματιστήριο. Είναι λοιπόν μεγάλη μου η χαρά και η τιμή να έχω κοντά μου το δάσκαλό μου κ. Ταμπουρά και θέλω να τον ευχαριστήσω άλλη μια φορά. Οι αριθμοί αφορούν το παρελθόν. Τα σημεία που θάθελα να τονίσω με τη δική μου άποψη για το ποιά είναι η INTERAMERICAN είναι τα εξής: Έχετε μπροστά σας μια εταιρία, ένα ανθρώπινο δυναμικό από τα καλύτερα που μπορεί

να υπάρχουν όχι μόνο στην ελληνική επιχειρηματική και εμπορική πραγματικότητα και δραστηριότητα αλλά θα έλεγα και διεθνούς επιπέδου. Έχω συνεργαστεί επί σειρά ετών στα 30 χρόνια και λίγο πριν με πάρα πολλούς αξιόλογους ανθρώπους, στελέχη και επιχειρηματίες μεγάλων επιχειρήσεων από την Αμερική, Γαλλία, Γερμανία, Αγγλία, από το Λίβανο, και από άλλες χώρες του κόσμου και αυτό

*η φιλοσοφία μας:
κάθε ημέρα
καλύτερη
από το χθες*

που πρέπει να σας διαβεβαιώσω ότι κάνει την INTERAMERICAN να ξεχωρίζει είναι οι άνθρωποι της, είναι το ανθρώπινο δυναμικό της, είναι αυτή η φιλοσοφία που έχουμε να βελτιωνόμαστε κάθε μέρα. Αυτό ήταν το σκλόγκαν σ' ένα από τα πρώτα μας συνέδρια που είχαμε κάνει στο PLM κάπου στο Πόρτο Χέλι πριν 25 περίπου χρόνια όταν είπαμε ότι το καλύτερο σλόγκαν είναι αυτή η φιλοσοφία μας "κάθε μέρα καλύτερη απ' το χθες". Αυτό είναι που χαρακτηρίζει την INTERAMERICAN. Σήμερα οι άνθρωποι της INTERAMERICAN όχι μόνο δεν έχουν να ζηλέψουν τίποτε αλλά αντιθέτως είναι αντικείμενο φθόνου και ζηλίας, διότι έχουν κατορθώσει σε τόσο λίγο χρονικό διάστημα να στηθεί μια ομάδα ανθρώπινου δυναμικού με τεράστιες προοπτικές. Δεν είναι το παρελθόν που καθορίζει το μέλλον, είναι το παρόν που φτιάχνει το μέλλον. Το παρελθόν είναι η προϊστορία μας, είναι αυτό που έχουμε χτίσει όλοι μας και μας

κάνει υπερήφανους, και δεν είναι τίποτε έργο ενός άνδρος αλλά πολλών. Είναι πάρα πολλοί άνδρες, πάρα πολλά στελέχη, πλήθος ο αριθμός αυτών, μόνο στο δίκτυο πωλήσεων να μετρήσετε, είναι πολλοί. Η INTERAMERICAN δεν είναι μόνο μια μεγάλη ασφαλιστική εταιρία όπως την ξέραμε αλλά κυρίως είναι ένας ανθρώπινος οργανισμός, οργανωμένος με στρατηγικούς προγραμματισμούς, με οράματα, με προοπτικές, με μέλλον, εις τον οποίο ανθρώπινο αυτό δυναμισμό στηρίζει την ύπαρξή της μέχρι σήμερα αλλά προπαντός πατάει σε γερά θεμέλια και από πλευράς αντοχής και από πλευράς θέλησης και από πλευράς οικονομικών δεδομένων και κεφαλαιουχικής βάσης για να χτίσει σ' αυτό το όραμα που όλοι έχουμε για το μέλλον. Είμεθα θα έλεγα πάνω απ' όλα μία ομάδα η οποία συνθέτει ένα δίκτυο πωλήσεων. Είμεθα ένας μηχανισμός πωλήσεων παροχής υπηρεσιών στον ασφαλιστικό-τραπεζικό-οικονομικό-χρηματοδοτικό χώρο και στην τεχνολογία όπου επιτύχαμε να έχουμε ένα σημαντικό προβάδισμα, έχοντας την INTERTECH και άλλες δραστηριότητες. Όταν κανείς αγοράζει, αγοράζει μέλλον, το οποίο βασίζεται σ' αυτά τα στοιχεία τα οποία πρέπει να έχει, τα στοιχεία εκείνα που εγγυώνται την επιτυχημένη ανάπτυξη και εξέλιξη της επιχείρησης. Αγοράζει δίκτυα. Έχουμε δίκτυα; Νομίζω τα καλύτερα. Αγοράζει πελατολόγιο. Έχουμε πελατολόγιο; Απ' τα μεγαλύτερα. Σχετικά με τους πελάτες μας και τις πελατειακές σχέσεις (γιατί τον ακριβή αριθμό πελατών δεν είναι και ένας να τον βρούμε μηχανογραφικά με τις γρήγορες αλλαγές που γίνονται) ξέρουμε ότι έχουμε πάνω από ενάμισι εκατομμύριο σχέσεις συνεργασίας με πελάτες (500.000 στον κλάδο ζωής, 100.000 στα Αμοιβαία κ.λπ.). Αυτό το 1.500.000 σχέσεις πελατειακές πρέπει να είναι σε αριθμό πάνω από 1.000.000. Μιλάμε για ένα μεγάλο δίκτυο πωλήσεων και για ένα μεγάλο πελατολόγιο. Έχουμε τεχνολογία. Μπορώ να πω ότι ο τεχνολογικός εξοπλισμός της INTERAMERICAN μπορεί να συγκριθεί με οποιονδήποτε άλλο ομοειδούς εταιρία, σε οποιοδήποτε μήκος και πλάτος του κόσμου. Έχουμε ένα μεγάλο ανθρώπινο



Ο κ. ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΟΝΤΟΜΗΝΑΣ,
Ιδρυτής και Πρόεδρος
του Ομίλου Interamerican



δυναμικό, έχουμε ένα όνομα πάρα πολύ γνωστό στην αγορά, ο καθένας γνωρίζει την INTERAMERICAN. Ίσως να μη ξέρει ακριβώς τι θα πει INTERAMERICAN και πολύ αμφίβαλλαν αν το ξέρει με τη διασπορά που έχουμε σε δραστηριότητες, την ποικιλία που έχουμε σε προσδοκίες και σε μελλοντικά σχέδια, αλλά ξέρει τουλάχιστον ότι είναι ένα πάρα πολύ δυναμικό και προσδευτικό σώμα ανθρώπων που προσπαθεί να υλοποιήσει τους στρατηγικούς του προγραμματισμούς και τα οράμα-

τά του. Έχουμε 30 χρόνια δουλέψει σκληρά για να φτάσουμε εδώ. Φτιάξαμε όμως κάτι. Φτιάξαμε στελέχη, φτιάξαμε ανθρώπους. Η εταιρία μας σήμερα έχει από κάτω της δεκατρείς θυγατρικές αυτόνομες, ανεξάρτητες μέσα στις οποίες υπάρχουν στελέχη που διοικούν αυτές τις εταιρίες και αυτό το οποίο μπορούμε να επιδείξουμε είναι ένας δυναμισμός και ένα όραμα για το μέλλον το οποίο νομίζω ότι λίγος κόσμος μπορεί να επιδείξει. Οι στόχοι μας από το χρηματιστήριο ήταν δύο. Ο ένας ήταν η καταξίωσή μας. Δεν αποβλέπαμε στο να πάρουμε κεφάλαια. Στόχος μας ήταν να καταξιωθούμε ως ηγετίδα δύναμη στον ασφαλιστικό χώρο -και πρέπει να λάβετε υπ' όψιν σας ότι ηγούμεθα στους υγιείς κλάδους, υπάρχουν και άλλες εταιρίες εκεί που έχουν δραστηριότητες σε άλλους κλάδους, σε ασθενείς ζημιωγόνους κλάδους που θα τους βρούμε μπροστά μας εις το μέλλον και αναφέρομαι στα τεράστια προβλήματα που υπάρχουν εις τον χώρο του κλάδου Αυτοκινήτων με τις τεράστιες αδυναμίες του επικουρικού κεφαλαίου κ.λπ... Η INTERAMERICAN ήθελε να μπει στο Χρηματιστήριο για να καταξιωθεί σαν επιχείρηση αλλά και σαν άτομα σαν στελέχη, διότι δεν μπορεί να λείπει η πρώτη εταιρία από το ελληνικό χρηματιστήριο. Και δεύτερον να μας δοθεί πλέον μια αναβάπτιση «μέσα από το εκλογικό σώμα» όχι των εκατομμυρίων πελατών μας αλλά και μέσα από τους επενδυτές που πιστεύουμε ότι θα είναι και οι ίδιοι πελάτες μας που μας ξέρουν και οι ίδιοι πελάτες μας που μας ξέρουν που μας γνωρίζουν και έχουν γευθεί πολύ έντονα και με πάρα πολύ μεγάλη πίστη αυτά που τους έχουμε υποσχεθεί όλα αυτά

τα χρόνια και τάχουμε υλοποιήσει. Ήταν επίσης μέσα στα γενεθλιά μου στις 3-6-99 ένα από τα ωραιότερα δώρα που πήρα και το γεγονός ότι ένας από αυτούς τους δεκάδες ελεγκτές "τσεκαπατζήδες" με την καλή έννοια που κάνανε τον έλεγχό μας οι οποίοι μας έλεγξαν από την κορυφή μέχρι τα νύχια (δεν έχει ξαναγίνει τέτοιος έλεγχος) που με πήρε τηλέφωνο για να μου πει ότι άκουσε ότι έχω τα γενεθλιά μου και για να μου δώσει τα συγχαρητήριά του. «Θέλω να σε συγχαρώ μου είπε για δύο πράγματα. Για τα στελέχη και το δυναμισμό σας και για την πλήρη υγεία της εταιρίας σας. Εάν πάσχετε από κάτι είναι από την πολλή υγεία. Όταν είδα αργότερα αυτόν τον ελεγκτή του λέω «Πεντακόσια εκατομμύρια να μούδινες δεν θα είχαν καμμία αξία όσο αυτό που μου είπες ... εσύ που ξέρεις τόσο καλά τι σημαίνει αυτό που είπες... Η υγεία μας.» Αυτό κύριοι είναι η υποθήκη που έχουμε εμείς. Είναι τα θεμέλια μας, η πίστη μας, ο στρατηγικός μας προγραμματισμός, τα βραχυπρόθεσμα και μακροχρόνια προγράμματά μας και προπαντός αυτό που το χρηματιστήριο μας κάνει, την αναβάπτιση, καταξίωση και αναβάπτιση να φτιάξουμε ακόμα κάτι μεγαλύτερο. Έχουμε ότι καλύτερο μπορεί να έχει κάποιος. Θέλω να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε πάρα πολλούς (διότι το 1/4 των ανθρώπων που συναντούμε είναι πελάτες μας) πελάτες, επενδυτές, συνεργάτες που όλοι βοήθησαν να φτάσουμε εδώ που είμαστε. Συνεχίζουμε το έργο μας και για την επόμενη χιλιετηρίδα...»

Η INTERAMERICAN ΚΑΙ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ...

Ζητήσαμε από τον Γ. Φαρρά, Γενικό Δ/ντή Πωλήσεων Ομίλου Interamerican να μας παρουσιάσει το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου. Ας γνωρίσουν, λοιπόν, οι επενδυτές αυτό το δυναμικό. «Βαθιά πίστη όλων των ανθρώπων της Interamerican, ήταν και είναι, ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ομίλου, αποτελεί το πολυτιμότερο περιουσιακό στοιχείο του. Κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι τόσο οι Άνθρωποι του Δικτύου, όσο και τα Διοικητικά στελέχη, είναι από τα πλέον έμπειρα, εξειδικευμένα, συνεχώς εκπαιδευόμενα και με πλήρη συναίσθηση της εργασίας που προσφέρουν προς τον Όμιλο και τους χιλιάδες Πελάτες μας. Σε 4.500 ανέρχονται οι άνθρωποι του Δικτύου Πωλήσεων και σε 1.800 τα διοικητικά στελέχη, που καλύπτουν τις ανάγκες μας πανελλήνια, ενώ αξιοσημείωτο είναι ότι υπάρχει μια ιδανική γεωγραφική κατανομή, που βοηθά στην παροχή ανώτατου επιπέδου service, προς τους ασφαλισμένους μας. Η είσοδος της Interamerican Ζωής στο Χ.Α.Α., αποτελεί για όλους του Ανθρώπους της Interamerican, μια δικαίωση των προσπαθειών τους επί 30 χρόνια. Ειδικά για μας, τους ανθρώπους του Δικτύου Πωλήσεων, αποτελεί συνάμα και μια καταξίωση, όπως πρόσφατα είπε ο δημιουργός και πρωτεργάτης της Interamerican, ο Πρόεδρος μας κ. Δημήτρης Κοντομηνάς, μια και χάριν και των δικών μας μεγάλων προσπαθειών, ο Όμιλος βρίσκεται στην κορυφή των ασφαλειών Ζωής από ενάρξεως των εργασιών του, περίπου 30 χρόνια. Οι πρωταγωνιστές άνθρωποί μας, του Δικτύου, με την ειδική διάθεση που τους διακρίνει, έχουν κατανοήσει αρκετό καιρό πριν, ότι η ανάπτυξη της Interamerican, θα ακολουθήσει ένα πολύ δυναμικό ρυθμό, που θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα στο μέλλον τους και ασφαλώς σημαντική αύξηση στις εργασίες τους. Είναι εμφανής η ανταπόκρισή τους, που εκφράζεται σε εκπληκτικές παραγωγικές αυξήσεις το πρώτο πεντάμηνο του έτους. Αξίζει να αναφέρουμε τα μοναδικά αυτά παραγωγικά αποτελέσματα, που αφε-

νός εντυπωσιάζουν και αφετέρου δημιουργούν μια σημαντική δυναμική και υποθήκη για συνέχισή τους στο μέλλον.

- Νέα Παραγωγή Ζωής	: 11,150 δισ. με αύξηση 133%
- Medisystem	: 10.000 νέες πωλήσεις
- Διατηρησιμότητα Limra	: 85%
- Ανανεωσιμότητα	: 95,6%
- Εισπ/ντα Γενικών Ασφαλειών	: 8,4 δισ. με αύξηση 20%
- Νέες Πωλήσεις Αμοιβαίων	: 155 δισ. με αύξηση 80%
- Συνολικό ενεργητικό Α.Κ.	: 765 δισ. με αύξηση 31%

Πραγματικά πρόκειται για καταπληκτικά αποτελέσματα, που μόνο ένα Δίκτυο σαν το Δίκτυο της Interamerican θα μπορούσε να φέρει. Και δεν είναι μόνο οι παραγωγές. Είναι το πολύ υψηλό ηθικό, ο μεγάλος ενθουσιασμός που επικρατεί, το καλώς εννοούμενο αίσθημα υπεροχής, η υψηλή συναγωνιστική διάθεση και μια ακόμα σειρά θετικών συναισθημάτων που απορρέουν σαν φυσική συνέπεια των πολλών θετικών κινήσεων του Ομίλου και κυρίως των προδιαγραφόμενων θετικών εξελίξεων, που ξεκινούν μετά την εισαγωγή του Ομίλου στο Χ.Α.Α. Όλοι οι άνθρωποι της Interamerican διαπνέονται από υψηλό αίσθημα ευθύνης και έχουν απολύτως κατανοήσει ότι ο ρόλος τους θα είναι καθοριστικός στις εξελίξεις και στις προσδοκίες των χιλιάδων Ασφαλισμένων μας και από "αύριο" και των χιλιάδων Επενδυτών μας. Αντιλαμβάνονται όλοι πολύ καλά ότι οι ευθύνες μας μεγαλώνουν, αλλά είναι όλοι έτοιμοι να τις δεχθούν και να τις μετατρέψουν σε ακόμα πιο θετικές και επαγγελματικές προσπάθειες. Θεωρούμε πρόκληση και στόχημα την ανταπόκρισή μας στο "νέο" περιβάλλον της "νέας" Interamerican. Πρόκληση και στόχημα που είμαστε βέβαιοι ότι μπορούμε να κερδίσουμε.»

Η ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΤΗΣ INTERAMERICAN ΕΧΕΙ ΠΟΛΛΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΝΙΩΘΕΙ ΜΕΓΑΛΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.

Η ασφαλιστική σύμβουλος της INTERAMERICAN είναι μια σύγχρονη επιτυχημένη γυναίκα. Αξιοποιεί την έμφυτη ευγένεια, την υπομονή και την επικοινωνιακή της ικανότητα και συνεισφέρει αποφασιστικά στον οικογενειακό προϋπολογισμό χωρίς να παραμελεί τ' αγαπημένα της πρόσωπα, γιατί έχει τη δυνατότητα να προσαρμόζει το ωράριο εργασίας της σύμφωνα με τις οικογενειακές της υποχρεώσεις. Κατακτά τον ασφαλιστικό κλάδο διότι είναι μια σύμβουλος με πλήρη επαγγελματική κατάρτιση. Είναι γνώστης των θεμάτων Χρηματοασφαλιστικού Κλάδου, γιατί έχει μετεκπαιδευτεί στο Ινστιτούτο Χρηματοοικονομικών Σπουδών Ι.ΧΟ.Σ. Είναι κάτοχος του βαρύτιμου τίτλου L.U.T.C. που αποτελεί την ανώτατη βαθμίδα εκπαίδευσης στα παγκόσμια ασφαλιστικά δεδομένα.

Η ασφαλιστική σύμβουλος της INTERAMERICAN έχει πολλά να κερδίσει γιατί έχει πολλά να προτείνει. Έχει στα χέρια της, για λογαριασμό των πελατών της, μια τεράστια γκάμα προϊόντων. Από τα πάντα πρωτοποριακά και ιδιαίτερα ανταγωνιστικά προγράμματα ασφαλειών σύνταξης, υγείας και προστασίας, μέχρι τα εξειδικευμένα προγράμματα γενικών ασφαλίσεων. Από τα παραδοσιακά Αμοιβαία Κεφάλαια, μέχρι τα επενδυτικά προγράμματα νέας γενιάς (Unit Linked). Από τις υπηρεσίες Άμεσης Ιατρικής Βοήθειας και Οδικής Βοήθειας μέχρι την πιστωτική κάρτα INTERAMERICAN VISA.

Η ασφαλιστική σύμβουλος της INTERAMERICAN νιώθει τη σιγουριά της δύναμης ενός πραγματικού κολοσσού πάντα στο πλευρό της. Νιώθει τη χαρά της ολοκληρωμένης ικανοποίησης των αναγκών των πελατών της. Νιώθει την πληρότητα της προσφοράς και της δημιουργίας. Έχει πολλούς λόγους για να νιώθει Μεγάλη Ασφάλεια.

INTERAMERICAN
Μεγάλη και Σίγουρη!

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ underwriting

INTERAMERICAN

Πριν 22 χρόνια, το Μάρτιο του 1977 σε κάποια συνέντευξη του στο περιοδικό «IN» της INTERAMERICAN ο διοικητικός και καλός Manager - υπεύθυνος τότε τμήματος Μηχανογράφησης και Δ/νων Σύμβουλος της INTERTECH σήμερα, κ. Νίκος Νιργιαννάκης απαντώντας σε σχετική ερώτηση έλεγε: «θα υπάρξουν προοπτικές εξέλιξης και αύξησης στην απόδοση της Μηχανογράφησης με την προϋπόθεση ότι θα πάσουμε να θεωρούμε τον Ηλεκτρονικό Υπολογιστή σαν μέσο αντικατάστασης μιας εργασίας χειριού με σκοπό τη μείωση του υπαλληλικού κόστους και να τον χρησιμοποιούμε σε εφαρμογές «ΛΗΨΕΩΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ» όπως π.χ. το Marketing και μία ποικιλία τεχνικών μεθόδων που προσφέρει η επιχειρησιακή έρευνα».

Πολύ σημαντικές απόψεις και πολύ επίκαιρες. Ο ενεργοποιητικός ρόλος της Τεχνολογίας και Πληροφορικής είναι η βάση κάθε επιχειρήσεως. Όσοι αναγνωρίζουν το ρόλο την πληροφορικής σκέπτονται ότι μέσω της τεχνολογίας μπορούν να κάνουν πράγματα που δεν κάνουν ως σήμερα... Αυτό που ο επιτυχημένος Manager κ. Νιργιαννάκης έλεγε προ 20ετίας αποδεικνύει ότι οι άνθρωποι της INTERAMERICAN, του Δημ. Κοντομηνά, είναι πολλά χρόνια μπροστά, αλλά και δίνει μήνυμα ότι όλο και πιο πολύ πρέπει να χρησιμοποιείται η πληροφορική αν θέλουμε καλύτερα αποτελέσματα. «Όσο περισσότερο χρησιμοποιούμε την Πληροφορική τόσο μεγαλύτερο είναι το όφελος για την εταιρία» είπε τότε, το 1977, και ένας συνεργάτης του κ. Ν. Νιργιαννάκη υπ/ντής μηχανογράφησης INTERAMERICAN σήμερα ο κ. Βαγγέλης Αγγελόπουλος. Οι καλοί ηγέτες των εταιριών μας ας ψάξουν λίγο με πρώτη προτεραιότητα και αυτό το θέμα. Πόσο πολύ χρησιμοποιούν



Ο κ. Νιργιαννάκης Νίκος με τον κ. Βαγγέλη Αγγελόπουλο.

την πληροφορική; Και κυρίως ας ψάξουν αν μπορούν να αναγνωρίσουν τις δυνατότητες που κρύβει η νέα τεχνολογία για την εταιρία τους. Όλοι λένε ότι είναι καλή η πληροφορική αλλά πόσο ξέρουν να την αξιοποιήσουν; Ο Θωμάς Έντισον είπε κάποτε ότι η αξία του φωνογράφου που επινόησε ήταν η δυνατότητά του να επιτρέπει στους «ετοιμοθάνατους» να ηχογραφούν τελευταίες επιθυμίες... Ο Μαρκόνι, ο εφευρέτης του ραδιοφώνου το έβλεπε σαν ασύρματο τηλεγράφο για συνεννόηση μεταξύ δύο σημείων. Δεν είχε φανταστεί τις δυνατότητές του ως μέσου Μαζικής Επικοινωνίας... Ας προβληματιστούν οι ηγέτες κάθε ομάδας, κάθε επιπέδου επειγόντως: Πόσο γνωρίζουν τις δυνατότητες της πληροφορικής και πόσες χρησιμοποιούν;



Ο κ. Θ. Πανταλάκης

ΕΘΝΙΚΗ

Αν βρει αυτόν που ψάχνει ο Θ. Πανταλάκης για Δ/ντα Σύμβουλο στην ΕΘΝΙΚΗ θα χάσουν τον ύπνο τους οι ανταγωνιστές ασφαλιστές. Θέλει ένα άνθρωπο με φαντασία, με στρατηγικό μυαλό που θα οραματίζεται το ίδιο με τα μεγάλα σχέδια που κάνει η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ, που θα είναι ο άνθρωπος που θα έχει χρόνο να σκέπτεται, να διεισδύει σε μεγάλες πόρτες, να μπορεί να «σταθεί» σε μεγάλα σαλόνια για προέκταση

εργασιών και να μη «τρώγεται» στην καθημερινότητα της ζωής της εταιρίας. Η καθημερινή πορεία της εταιρίας θα είναι για το Γενικό Δ/ντή που θα δίνει τις λύσεις-ημέρας... Ο Δ/νων Σύμβουλος θα πρέπει να έχει ευρύτητα πνεύματος και πειθαρχία στο Γενικό στόχο του Ομίλου... Θέλει ακόμα ένα Δ/ντα Σύμβουλο που θα μπορέσει να αξιοποιήσει την τεράστια δύναμη της Ε.Τ.Ε. Ευχόμαστε να βρεθεί αυτός ο άνθρωπος για την ΕΘΝΙΚΗ και για το καλό του τόπου μας...

Προς το INTERNET πάνε οι διαφημίσεις με ταχύτατο ρυθμό και οι Ασφαλιστικές εταιρίες είναι καιρός να προλάβουν τώρα ένα μερίδιο διαφημιστικού κονδυλίου τους να το προωθήσουν προς αυτό. Σύμφωνα με έρευνα ειδικών του Ινστιτούτου Οπτικοακουστικών Μέσων του Υπουργείου Τύπου (ΒΗΜΑ 10-1-99) στη Γαλλία η διαφήμιση στο INTERNET μεταξύ '96-'97 αυξήθηκε κατά 800%, στη Βρετανία κατά 500%, στη Γερμανία 267%, στην Ιταλία 200%! Τα περιοδικά και οι εφημερίδες εξακολουθούν να έχουν τα πρωτεία διαφημιστικής πίτας με 58%... Το ασφαλιστικό ΝΑΙ έχει ξεχωριστές σελίδες INTERNET με σκοπό να βοηθήσει ασφαλιστές και εταιρίες να δουν τη νέα πραγματικότητα στον χώρο της επικοινωνίας εδώ και αρκετό καιρό πρωτοπορώντας στον τομέα του...



Υπάρχουν εταιρίες που έχουν πολύ καλό ανθρώπινο δυναμικό αλλά δεν έχουν καλή ηγεσία και έτσι αχρηστεύεται η αξία τους. Έτυχε σε κάποιο γραφείο περιμένοντας στο σαλονάκι να διαβάσω αυτό το σκίτσο που γράφει για τον ήρωα Ντάλτον ότι «το κεφάλι ήταν πάντα η αχίλλειος πτέρνα του»! και αναρωτήθηκα πως «κεφάλια» - Γενικοί Διευθυντές είναι η αχίλλειος πτέρνα των εταιριών τους με την συμπεριφορά τους... Το βάζω αυτό το σκίτσο εδώ μήπως και κάποιοι προβληματιστούν και ειδικά κάποιους που αφήνει την εταιρία του «γερασμένη» και δεν την ανανεώνει με ανθρώπους, μεθόδους και τακτικές... Η ιστορία θα τους γράψει αλλά τι φταίνε και οι άνθρωποι τους που χάνουν ευκαιρίες ζωής;

Από τις αρχές Μαΐου η Ελλάδα, με τον κ. Παν. Κουταίκο πρόεδρο, ανέλαβε την προεδρία των χωρών που συνθέτουν την Οικονομική Συνεργασία Ευξείνου Πόντου (ΟΣΕΠ). Στο πλαίσιο αυτό, η ελληνική προεδρία έχει φιλόδοξες σκέψεις για την προώθηση της ΟΣΕΠ, η οποία δημιουργήθηκε τον Ιούνιο 1992 στην Κωνσταντινούπολη με σκοπό να μετατρέψει τη Μαύρη Θάλασσα σε περιοχή ειρήνης, σταθερότητας, ευημερίας και οικονομικής ανάπτυξης.

Ο Μανώλης Βαμβακάρης της METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ εξέλεγε πάλι πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικών



Ο κ. Μανώλης Βαμβακάρης

Ελεγκτών που ιδρύθηκε το 1984 και είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας και του αντιστοιχού των Η.Π.Α. Ο εσωτερικός έλεγχος είναι στοιχείο πρωταρχικό στη σύγχρονη διοικητική οργάνωση και πολλές εταιρίες γλίτωσαν και θα γλιτώσουν από πολλά παρατράγουδα με την παρουσία του. Έχουμε και παράδειγμα μεγάλο αλλοδαπής ασφ. εταιρίας στην Ελλάδα που ακόμα τρέχει στα δικαστήρια επειδή δεν άκουγε έγκαιρα να προσέξει τις «εσωτερικές διαρροές»...

Α ΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ UNDERWRITING

Με δύο νέα προϊόντα συνεχίζει τις δραστηριότητες της η LA VIE του Γ.



Ο κ. Γ. Αποστολόπουλος της LA VIE.

Αποστολόπουλου που αφορούν τη νοσοκομειακή περίθαλψη και ίσως βοηθήσουν και τις άλλες εταιρίες να στρέψουν κάποιους πελάτες τους και προς τα Δημόσια Νοσοκομεία με κάποια κίνητρα όπως γίνεται με το LA VIE 100% και LA VIE Basic που προβλέπουν ημερήσιο επίδομα σε αυτόν που θα νοσηλευτεί σε Δημόσιο νοσοκομείο αφού έτσι κι αλλιώς πληρώνουν όλοι κάποιο Δημόσιο Ταμείο. Ο έμπινος επιχειρηματίας ξέρει να τολμά πραγματοποιήσιμα πράγματα... Όχι με το παραμικρό στην Α' θέση του Ιατρικού... Ας το δουν και κάποιοι που τα έδωσαν όλα... Με πέντε κλινικές στην Ελλάδα, μια μονάδα στη Μόσχα και το Διαλβανικό Ιατρικό στη Θεσσαλονίκη και υποψήφιες εξαγορές κλινικών στον Πειραιά και αλλού, ο κ. Αποστολόπουλος μπορεί να είναι ένας καλός σύμμαχος των ασφ. εταιριών. Ευκαιρία να συνεργασθούν σωστά μαζί του οι εταιρίες αξιοποιώντας την εμπειρία του.

Φεύγει ο αιώνας μας σε λίγους μήνες και η ανατολή του 2000 αφήνει πίσω τον άνθρωπο όπως τον παρέλαβε: με πολέμους, πείνα και εξαθλίωση των 2/3 του πλανήτη, με φόβους και ανασφάλειες... Κάποιες αυτοκρατορίες διαλύθηκαν, κάποιες άλλες δημιουργήθηκαν. Οι λίγοι τρώνε τον ιδρώτα και το ψωμί των πολλών, οι λίγοι κυβερνάνε τους πολλούς, οι λίγοι αποφασίζουν υπέρ ή εις βάρος των πολλών. Το μόνο σίγουρο τα όνειρα και οι ελπίδες κάποιων -των περισσότερων- για ένα καλύτερο αύριο. Το μόνο σταθερό οι πολλοί να μη πιστεύουν τους λίγους που καταπιέζουν τους πολλούς... Ο αιώνας που φύγει μας ξεσκέπασε -ευτυχώς- και όλη την υποκρισία που κρύβουν αρκετοί λαοί και κυβερνήτες. Τα γεγονότα στη Γιουγκοσλαβία έκαναν αυτό το καλό. Έσβησαν με μιας την ψεύτικη ιστορία που έγραψαν τα ποικίλα συμφέροντα και προπαγάνδες για δημοκρατικούς λαούς π.χ. Η.Π.Α., Άγγλοι, Γάλλοι κ.λπ. και δημοκρατικά κόμματα (σοσιαλισμοί, πράσινοι οικολόγοι κ.λπ.) Οι προδότες πάσης φύσεως και υπηρέτες αδικιών πάσης φύσεως, πολιτικοί,

συγγραφείς, δάσκαλοι, αναλυτές μπήκαν στο καλάθι των αχρήστων αφού ποτέ δεν είπαν αλήθεια για τον παγκόσμιο πλούτο της γης που φθάνει να ζήσουν όλοι και για το πως οι λίγοι κλέβουν τους πολλούς... Όπως κλέβουν τους λαούς οι Αμερικανοί έτσι έκλεψαν και οι Άγγλοι, και οι Τούρκοι και οι Γερμανοί και οι Ισπανοί και οι Ρωσικοί με τις αυτοκρατορίες τους. Η τηλεόραση και το INTERNET τέλος 1900 έγιναν δίκικο μαχαίρι. Δείχνουν και μετακινούν εικόνες αληθινές και ψεύτικες αλλά προβληματίζουν τους μέχρι τώρα ανυποψίαστους λαούς που παρά τα σύνορα και τους πολέμους οι καταπιεστές δεν κατάφεραν να διαλύσουν παραμένοντας μια ελπίδα στο νέο αιώνα... Τα έθνη δεν μπόρεσαν οι αυτοκρατορίες να τα διαλύσουν... Τα έθνη παρέμειναν ακόμα κι όταν οι ισχυροί δεν έκαναν λίγο χώρο στο χάρτη για να έχουν μια γη, μια πατρίδα, μια σημαία... Αυτό το φαινόμενο βασίζεται σε πολιτισμούς και ιδέες που είναι δυνατότερα όπλα από τους πυραύλους και τις σφαίρες των αυτοκρατοριών. Ας μην απαγορευτούμε, να ελπίζουμε.

Μεταξύ '75-'85 οι παλαιότεροι ασφαλιστές και οι ασφαλιστικές εταιρίες δούλευαν και ξεκίνησαν την ανάπτυξη στον ασφαλιστικό χώρο με πληθωρισμούς γύρω στο 20-26% ...και κατάφεραν να πουλήσουν και να στηρίξουν το θεσμό της ασφάλειας ζωής. Σήμερα με πληθωρισμό 3-5% υπάρχει μία τάση να μη πουλιούνται ασφαλιστήρια ζωής... Οι Δ/νσεις Marketing κάτι πρέπει να κάνουν ώστε οι Δ/νσεις Πωλήσεων να μεγαλώσουν το μέσο όρο Κεφαλαίου ασφάλισης ζωής που είναι πολύ χαμηλά... Ίσως είναι καιρός να καταλάβουν κάποιος ότι άλλο είναι το Marketing (και μάλιστα πιο πάνω), και άλλο η Δ/νση Πωλήσεων...

ΣΧΕΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΥ			
Έτος	Ελλάς	Ε.Ε.	Φορές
1980	26,1	13,7	1,90
1981	22,5	12,4	1,81
1985	25,0	6,1	4,09
1988	14,0	3,6	3,89
1989	14,8	5,3	2,79
1990	22,8	5,6	4,07
1991	18,0	5,1	3,52
1992	14,4	4,3	3,34
1993	12,1	3,3	3,66
1994	10,8	3,0	3,60
1995	8,1	3,1	2,61
1996	7,5	2,2	3,40
1997	4,7	2,0	2,50
1998			
Μάιος	5,0	1,6	3,12
Ιούνιος	5,0	1,6	3,12
Ιούλιος	4,8	1,5	3,20
Αύγουστος	4,7	1,3	3,61

Allianz

«Από τον Οκτώβριο 1999 θα υπάρχει μόνο ένα όνομα στον Όμιλο ALLIANZ, η ALLIANZ Ζωής και η ALLIANZ Γενικών Ασφαλίσεων εποχή που θα έχουν ολοκληρωθεί όλες οι διαδικασίες των συγχωνεύσεων της AGF-KOSMOS και HELVETIA στην ALLIANZ» μας δήλωσε ο κ. Δελένδας Ιερώνυμος, πρόεδρος του ελληνικού ομίλου ALLIANZ λίγο πριν αναχωρήσει για το Μόναχο στα μέσα Μαΐου όπου μετέβαινε για επαγγελματικούς λόγους και για να συζητήσει και το θέμα των εργασιών της ALLIANZ στην Κύπρο μαζί με πολλά άλλα. Στη σύντομη συζήτησή μας ο κ. Δελένδας μας είπε και δύο-τρεις απόψεις γεμάτες σοφία και εμπειρία που καλόν είναι πολλοί να τις λάβουν σοβαρά υπόψη εντός και εκτός ALLIANZ: «Κύριε Σπίρου, οι πολύ μεγάλοι οργανισμοί, είτε ο κ. Δελένδας, έχουν κανόνες και προγραμματισμούς. Αυτό έχει ένα μικρό μειονέκτημα ότι δύσκολα ασκεί ευελιξίες σύντομες αλλά, είναι καλύτερα με προγραμματισμό. Από εκεί και πέρα έχει μεγάλη ανεξαρτησία στο να εφαρμόσει τον προγραμματισμό αλλά σε περιμένει αυστηρότατος έλεγχος των ενεργειών σου και πιθανές κυρώσεις αν δεν τον ακολουθείς σωστά. Υπάρχει και κάτι μικρό και αληθινό, ότι οι εναλλακτικές λύσεις είναι εύκολες και όλοι γνωρίζουν ότι ουδείς αναντικατάστατος. Γενικά όμως στις μεγάλες εταιρίες όπως η ALLIANZ όλοι γνωρίζουν ακόμα, ότι το καράβι της εταιρίας δεν έχει κραδασιμούς και ζαλάδες. Πάει σταθερά, σίγουρο, δυνατό την μακρά πορεία του... εκεί νοιώθεις ασφάλεια... Το καράβι της ALLIANZ συνεχίζει, η πορεία του σταθερή και γρήγορη, οι δουλειές μεγαλώνουν, το ταξίδι προβλέπεται συναρπαστικό και οι άνθρωποι της ALLIANZ έχουν να δουν πολλά λιμάνια επιτυχιών και θα λέγαμε ότι όσοι είναι επιβάτες του είναι τυχεροί. Η ALLIANZ εγγυάται πολλά γι' αυτούς!»

Εδώ και είκοσι χρόνια, το 1979, οι 15 πρώτες εταιρίες Ζωής δημοσίευσαν αποτελέσματα με τα εξής μερίδια αγοράς: INTERAMERICAN 31,60%, ΕΘΝΙΚΗ 9,52%, Εμπορ. & Βιομηχανική Ένωση 8,32%, Αδριατική 7,90%, Αγροτ. Τράπεζα Ελλάδος 6,58%, Ασπίς Πρόνοια 6,16%, ALICO 5,05%, Φοινίξ 4,55%, ΙΟΝΙΚΗ, Ελληνοβρετανική Μεσόγειος, Αστήρ, Λαϊκή, Εμπορική, Ελληνική Πίστις. Παραγωγή σε πρωτοετή ασφάλιστρα INTERAMERICAN 150,9 εκατομμύρια, ΕΘΝΙΚΗ 45,4 εκατ., 3η εταιρία 39,7 εκατ., 4η 37,7 εκατ., 5η 31,4 εκατ., 6η 29,4 εκατ., 7η 24,1 εκατ....20η 1,6 εκατ., 30η 785.852 δρχ. Σαραντατέσσερις εταιρίες έκαναν 477.575.909 δρχ. Στον κατάλογο δεν είχε γεννηθεί ακόμα η NN, η Αγροτική Ζωής κ.λπ.... Ψάξτε να βγάλετε συμπεράσματα...

✍ Τέτοια εποχή, τον Ιούνιο του 1978, 21 χρόνια πριν ο Σύνδεσμος Εκπροσώπων Ασφαλιστικών Εταιριών μαζί με την Ένωση Ασφ. Εταιριών διακήρυτταν ότι ο «ΑΝΤΙΤΡΑΠΕΖΙΚΟΣ ΑΓΩΝΑΣ» μπαίνει σε νέα φάση, πιο σκληρή... Ήθελαν τα μέλη, να λάβει συγκεκριμένη μορφή ο αγώνας εναντίον των Τραπεζών επειδή όπως έλεγαν «η παρέμβαση διευθυντών των υπ'των τραπεζών γίνεται πιο προκλητική και αφαιρούνται συνεχώς συμβόλαια πυρός από τις ιδιωτικές ασφ. εταιρίες».

Ήταν η εποχή που ο Δ. Αθηναίος πρόεδρος του Συνδέσμου Εκπροσώπων υπέβαλε την παραίτησή του λόγω φόρτου εργασίας και είχε συσταθεί μια θμελής επιτροπή για να συντονίσει τον αγώνα εναντίον των τραπεζών που κάνουν συμβόλαια ασφαλιστικά... Σήμερα τα πράγματα άλλαξαν, όλοι θέλουν συνεργασία με μια τράπεζα, άλλοι αγοράστηκαν ή πουλήθηκαν ή συγχωνεύθηκαν, άλλοι ψάχνουν τώρα να πουληθούν και άλλοι πούλησαν όνομα και πελατεία στο βωμό του Bancassurance.

Δηλαδή ήρθαν τα πάνω κάτω που λέει ο λόγος και επειδή και τα κάτω μπορούν να έρθουν επάνω φρόνιμο είναι να εκπαιδεύονται και μερικοί να διαβάζουν περιοδικά και αναλύσεις που ενημερώνουν για τις εξελίξεις και τάσεις και το κυριότερο να διαβάζουν βιβλία και μελέτες για τον ανταγωνισμό και τις μεθόδους επικράτησης αφού όλα δείχνουν πως εκτός των Τραπεζών έρχονται κι άλλοι να πάρουν μερίδια ασφαλιστικής πίτας...

Τίποτα πια δεν είναι όπως και πριν... Σήμερα ακόμα και ο κ. Νίκος Α. Μακρόπουλος, νόμιμος Αντιπρόσωπος τότε εν Ελλάδι της Αγγλικής Α.Ε. Γενικών Ασφαλειών «LONDON AND EDINBURGH» που τότε διαμαρτύρονταν για την Τραπεζική Παρέμβαση, σήμερα πούλησε μερίδια της εταιρίας του στην Τραπεζικών συμφερόντων «ΕΘΝΙΚΗ», και το μέλλον του είναι μέσα στο Bancassurance...



Στιγμιότυπο από ένα σεμινάριο, κατά τη διάρκεια της ομιλίας του κ. Μάριου Ραφαήλ Γεν. Γραμματέως της «ΙΟΝΙΚΗΣ» Ασφαλιστικής προς τους πράκτορες και ασφαλειομεσίτες. Το έτος 1978.



• Μικροί και μεγάλοι καρχαρίες ψαρεύουν ανάμεσα στα κτίρια και τους διαδρόμους Τραπεζών και Χρηματιστηρίων, στη θάλασσα της παγκόσμιας και ελληνικής κεφαλαιαγοράς. Οι κινήσεις κεφαλαίων, οι εξαγορές, συμμαχίες και συγχωνεύσεις αλάζουν τα πάντα στη στιγμή. Κάποιες στιγμές ανοιχτά στόματα περιφέρονται και καταπίνουν μέχρι και το γόνο των μικροεπενδυτών... Τα χαρτιά πηγαioέρχονται και οι αξίες και υπεραξίες ανεβοκατεβαίνουν στον αέρα... Κάποιοι την ώρα που ανοίγουν το στόμα τους να «φάνε» κάποιον

άλλο καταπίνονται ολόκληροι από ένα μεγαλύτερό τους... Η ζωή συνεχίζεται σαν την ήρεμη επιφάνεια θάλασσας στο ηλιοβασιλέμα... Στο βάθος «το μεγάλο φάρι τρώει το μικρό»... Όλα έχουν το λόγο υπάρξής τους... Η EFG EUROBANK θέλει να καταπιεί την «Εργασίας» και την Εμπορική Τράπεζα και λίγο Τράπεζα Πίστωσης τη στιγμή που η Deutsche Bank Γερμανίας θέλει το 20% της EUROBANK. Ο Δ. Κοντομηνάς έχει το 10 ή 17% της Γενικής, θέλει να πάρει και άλλο αλλά ταυτόχρονα ίσως το έχει δώσει στο Λάτση ο οποίος θέλει και λίγο INTERAMERICAN... Η Τράπεζα Πειραιώς ήθελε την ΙΟΝΙΚΗ που έχει χρηματιστηριακή αξία 2,8 τρισ. δρχ. λίγο λιγότερο της Εμπορικής και θα συνεργαστεί με την TOKYO Mitsubishi στα Βαλκάνια και Ελλάδα... Και ο Κωστόπουλος με την Πίστωσης ψάχνεται γιατί η διαδοχή του είναι θέμα προς εξέταση. Η ζωή συνεχίζεται...

• Με την Κ3/3480-20.4.99 απόφαση υπουργείου ανάπτυξης αφαιρέθηκε η άδεια λειτουργίας της INTRUST ασφαλιστικής εταιρίας. Η εταιρία δεν πλήρωνε δικαστικές αποφάσεις, από ένα χρόνο πριν δεν μπορούσε να θεωρησει βιβλία λόγω οφειλών, δεν καταχωρούσε σε μητρώο ούτε ασφαλιστήρια συμβόλαια, ούτε ζημιές, δεν πλήρωνε τις υποχρεώσεις της προς το ταμείο Εθν. Οδοποιίας και προς το γραφείο διεθνούς ασφάλισης... Στο διάστημα αυτό δεν είχαμε καμμία διαμαρτυρία από συλλόγους (πράκτορες, ΣΕΜΑ κ.λπ.) ούτε από το κράτος ενημέρωση... Έτσι όλα φορτώθηκαν ξαφνικά στο επικουρικό κεφάλαιο... Σίγουρα το σύστημα είναι σάπιο...

• Την Κυριακή πρωί 2 Μαΐου '99 είπα να περπατήσω στην Αθήνα μετά τη λειτουργία και τα μνημόσυνα του Αρχιεπισκόπου Σεραφείμ και του δημοσιογράφου Σπ. Αλεξίου. Ήταν όμορφα εκεί γύρω στο Μοναστηράκι και στα δρομάκια. Από περιέργεια πλησίασα βλέποντας μαζεμένο κόσμο έξω απ' την εκκλησία της Καπνικαρέας όπου γυρίζονταν ένα διαφημιστικό της Τράπεζας Κύπρου... Ήταν ηλιόλουστη μέρα αλλά το σενάριο της ταινίας του διαφημιστικού προέβλεπε αέρα και βροχή. Ένας μεγάλος ανεμιστήρας έριχνε δυνατό αέρα και ένας πάνω σε γερανό μ' ένα λάστιχο έκανε τεχνητή βροχή. Το σκηνικό ήταν ως εξής: κάποιος έπιαν καφέ σε ένα ζαχαροπλαστείο. Έπιασε βροχή και αέρας και έγιναν μούσκεμα ένας κύριος, ένα ζευγαράκι, δύο περαστικοί... Όμως ένας νέος και μια νεαρά έμειναν στεγνοί και γελαστοί αφού κρατούσαν ομπρέλες μεγάλες που έγραφαν Τράπεζα Κύπρου - Eurofile...

• Το έκαναν μία-δύο-τρεις το δοκιμαστικό μέχρι να πετύχουν το τέλειο χαμόγελο και σκηνικό με φόντο κάποιες κολώνες αρχαίου ρυθμού καταστήματος της περιοχής. Στο διάλειμμα έφυγα με περίεργα συναισθήματα... Μακάρι να ήταν στη ζωή μας τόσο όμορφα και μαγικά όπως στο φιλμάκι που θα δούμε ή ίσως και να μη δούμε ποτέ αν δεν εγκριθεί... Στο πρώτο περίπτερο είδα κρεμασμένες εφημερίδες με τις καταστροφές της βροχής των βομβαρδισμών... Τι κρίμα να μην έχουν και εκεί μια ομπρέλα... Στα φανάρια μικρά παιδιά ζητιάνευαν... Στη μικρή πλατεία ένας έπαιζε ακορντεόν σκορπίζοντας νότες τραγουδιών και μαζεύοντας κέρματα... Στα προσφυγικά καταφύγια έβρεχε χθες και μούσκεψε τις σκηνές και τις ελπίδες... Κάποιος υπουργός έκανε σύσκεψη με επιχειρηματίες για την ανοικοδόμηση της Γιουγκοσλαβίας και όλοι βγήκαν χαμογελαστοί. Σαν τα νεαρά παιδιά που έπαιζαν στο διαφημιστικό με την τεχνητή βροχή... Α! ζωή τρελή που είσαι!

• Ένας άγριος πόλεμος υπάρχει στα παρασκήνια των μεγάλων χρηματοπιστωτικών οργανισμών μεταξύ των στελεχών των οργανισμών αυτών αλλά και μεταξύ στελεχών διαφορετικών οργανισμών που στόχο έχουν τις θέσεις που προκύπτουν στα νέα σχήματα. Διαβάστε μόνο μία ιστορία: Ένα στέλεχος ασφαλιστικό πολεμά ένα άλλο στέλεχος ασφαλιστικό στα μάτια ενός μεγαλοτραπεζίτη με τη βοήθεια άλλου τραπεζίτη ο οποίος είχε και ασφαλιστική εμπειρία αλλά τώρα έχει άλλο τομέα αλλά και στα μάτια μεγαλοασφαλιστή που φοβάται τις κινήσεις υφιστάμενου μεγαλοστελέχους του που ροκανίζει τις θέσεις του στο μεγάλο αφεντικό... Άντε τώρα να δούμε ποιός θα επικρατήσει... Έχουν μπλέξει τόσο πολύ οι συγχωνεύσεις και συνεργασίες τους ανθρώπους που ούτε ο Μεγαλέξανδρος δε μας σώνει κόβοντας το Γόρδιο δεσμό... Δύσκολοι καιροί για Διευθύνοντες...



Ο κ. Τάκης Παλαιολόγος

• Με περισσότερες αρμοδιότητες και ευθύνες είναι ο Τ. Παλαιολόγος της Commercial Union Life από 1.1.99. Η δραστηριότητά του στα «χαρτιά» είναι Δ/ντής Πωλήσεων και Marketing Αναπληρωτής Γενικός Δ/ντής αλλά στα όνειρά του είναι «απόφαση ζωής» να αναπτύξει ανθρώπους καριέρας, ασφαλιστές και Managers καταξιωμένους στην ενεργό δράση και περήφανους για όσα έπραξαν μέχρι να φτάσουν στη σύνταξη που προβλέπεται αξιοπρεπής και επαρκής για όσους συνδέσουν τη ζωή τους με τη σπουδαία εταιρία Commercial Union Life. Ο Τάκης Παλαιολόγος είναι από τους καλούς εκείνους ηγέτες-managers που ξέρουν να οραματίζονται, που έχουν στόχους και που ξέρουν να εφαρμόζουν στην πράξη αυτά που λένε οι θεωρίες. Του ευχόμαστε καλή δύναμη με ακόμα περισσότερες επιτυχίες.

• Ευχαριστώ τους φίλους της ΕΘΝΙΚΗΣ Ασφαλιστικής που τηλεφώνησαν στο περιοδικό μας σχολιάζοντας διάφορα θέματά του με εποικοδομητικό τρόπο και δημιουργικές προτάσεις... Όσο περνά ο καιρός γινόμαστε πιο φίλοι και πιο χρήσιμοι οι μεν για τους δε... Συνεχίζουμε...

• Στις 21 Μαΐου 1999 συμπληρώθηκαν δύο χρόνια από το θάνατο του Λουκά Σταθακόπουλου ασφαλιστή της INTERAMERICAN. Τις πρωτιές και την προσφορά του στην ασφαλιστική κοινωνία μας τις συνεχίζουν τα παιδιά του ο Αντώνης στο τμήμα Direct Marketing και Εφαρμογών Υποστήριξης και ο Βασίλης ως ασφαλιστής υπ'τος Δ. Δημάκη που συμπεριλαμβάνεται στους πρώτους της εταιρίας αλλά και του υπ'τος. Ο σμόνος εκείνος άνθρωπος με την πλούσια σε αισθήματα καρδιά πολλές φορές και με κάθε αφορμή μιλούσε για την ανθρωπιά, για τα συναισθήματα στη ζωή μας, για την ευγνωμοσύνη προς τους ευεργέτες και για τη συλλογικότητα στα ανθρώπινα... Όλοι θυμούνται με πόσο συναισθημα απήγγειλε σε ισχυρούς του κόσμου το ποίημα του Γ. Στρατήγη «Ο ΜΑΤΡΟΖΟΣ» και δάκρυζε λέγοντας «αν οι ζητιάνοι σαν κι εμέ δεν είχαν το αίμα, οι καπετάνιοι σαν κι εσέ δεν θα φορούσαν στέμμα»! Αιώνια η μνήμη του Λουκά Σταθακόπουλου που γεννήθηκε Άνοιξη κι έφυγε Άνοιξη και που προσπάθησε για το καλύτερο σε κάθε τι που αναλάμβανε στον επαγγελματικό ή κοινωνικό τομέα... Στην 10ετία του '60 πραγματοποιούσε λογοτεχνικές εκπομπές στο ραδιόφωνο. Στην 10ετία του '70 γίνεται μέλος στο ΔΣ του Παναθηναϊκού. Έγινε Γενικός Δ/ντής ΕΥΔΑΠ. Στη δεκαετία του '80 μπαίνει στην INTERAMERICAN και πρωτεύει... Μια ζωή με ψηλά το κεφάλι, με αξιοπρέπεια, με χαμόγελο, με αισιοδοξία... Η Άννα, ο Βασίλης και ο Αντώνης ας είναι περήφανοι κι ας μαλακώσει ο πόνος τους γνωρίζοντας ότι άνθρωποι σαν το Λουκά Σταθακόπουλο τιμούν το μικρό και ψεύτικο κόσμο μας κάνοντάς τον καλύτερο. Το ΝΑΙ στη μνήμη του αφιερώνει το μήνυμα της ευγνωμοσύνης που βγάζει το αγαπημένο του ποίημα «Ματρόζος» προς όλους όσους ευεργετήθηκαν ποικιλοτρόπως από κάποιους ιδιαίτερα δε στους Managers υπ'των και κάποιους Γενικούς Δ/ντές που ξέχασαν πως ξεκίνησαν κάποτε και πως για την επιτυχία τους «ζητιάνειψαν» πολλοί ασφαλιστές και μάλιστα πολύ... Το ποίημα μιλά για την ιστορία του καπετάνιου Σπετσιώτη γέροντα Ματρόζου που για την Ελλάδα έδωσε τα πάντα πλούτη, καρβία, αίμα και οι... ναύτες του γίνανε υπουργοί μετά την απελευθέρωση ενώ αυτός έμεινε φτωχός, ψαράς, ζητιάνος και που αποφάσισε κάποια μέρα να πάει στο Υπουργείο που Υπουργός ήταν ο Καπτάν Κωνσταντίνος Κανάρης απ' τα Ψαρά του οποίου είχε σώσει τη ζωή για να ζητήσει βοήθεια... Εκεί κάποιος ντυμένος στα αξιώματα του είπε να πάει αλλού να ζητιανέψει και ο Ματρόζος είπε το περίφημο «αν οι ζητιάνοι σαν κι εμέ δεν είχαν το αίμα, καπετάνιοι σαν κι εσέ δεν θα φορούσαν στέμμα» με δυνατή φωνή που ακούστηκε ως το γραφείο του υπουργού Κανάρη, ο οποίος ζήτησε να του φέρουν το γέρο-Ματρόζο που τελικά τον αναγνώρισε και «Ματρόζο μου!» δακρύβροχος φωνάζει και μεσ' τα στήθη τα πλατιά σφίχτα τον αγκαλιάζει... Ίσως κάποιος να λένε τι είναι αυτά που γράφουμε... Ας μην παραξενεύονται. Είναι πολλοί οι αγνώμονες γύρω μας και αξίζει να θυμίζουμε κάποιες αρετές σαν την ευγνωμοσύνη... Τουλάχιστον οι «Ματρόζοι» ακούνε ένα καλό λόγο στη μοναξιά τους... Αιώνια η μνήμη σου Λουκά...

• Στην ελληνική ασφαλιστική αγορά τα επενδεδυμένα κεφάλαια έχουν ως εξής: Το 60,08% έχει επενδυθεί σε Ομολογίες και άλλους τίτλους σταθερού εισοδήματος, το 21,10% σε μετοχές και μερίδια Αμοιβαίων Κεφαλαίων, το 9,7% σε ακίνητα, ενώ, 5,33% αποτελεί συμμετοχές σε συνδεδεμένες επιχειρήσεις. Δηλαδή παρατηρείται στροφή από τα ακίνητα και καταθέσεις στους τίτλους. Ανέρχονται σε 1.003.594 εκατομμύρια στο 1997. Ο αριθμός εργαζομένων στον χώρο ιδιωτικής ασφάλισης είναι 9.700 υπάλληλοι (χωρίς τους ασφαλιστές).

• Η Ελληνική τραπεζική αγορά αντιπροσωπεύει το 1,5% της Ευρωπαϊκής τραπεζικής αγοράς και αυτού του 1,5% το 30% κατέχει η ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ.

• Περίπου 300 ΔΙΣ. Δρχ. θα διατεθούν από τους μεγάλους χρηματοπιστωτικούς και ασφαλιστικούς οργανισμούς μέχρι το 2001 για την απόκτηση προϊόντων και υπηρεσιών πληροφορικής.

• Ένα πολύ συγκινητικό ευχαριστήριο δημοσίευσε στον ημερήσιο Τύπο η ασφαλισμένη της Εθνικής Ασφαλιστικής κα Αικατερίνη Δημητριάδου. Η εταιρία εγκαίρως και επί μία τετραετία κατέβαλε συνολικά στην εν λόγω κυρία πάνω από 80 εκατ. δραχμές, προκειμένου να αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας. «Ευγνωμόνω, λοιπόν, ισοβίως την Εθνική Ασφαλιστική και το Διευθυντή του Υποκαταστήματος Πειραιά κ. Δημ. Κελεσιδή, γιατί χάρη σ' αυτούς βρήκαμαι ακόμη στη ζωή, υγιής», καταγγέλει η καταχώρηση, δημιουργώντας την πεποίθηση ότι η σωστή ασφάλεια μπορεί να βοηθήσει ουσιαστικά τη δεδομένη στιγμή.

• Τα 2/3 του Ευρωπαϊκού Τζιρού στο 1997 αποτελούν οι ασφαλίσεις ζωής και υγείας... Το μέλλον τους ακόμη μεγαλύτερο.

• Από το φθινόπωρο του 1998 εργάζεται ως Σύμβουλος Επενδύσεων της ΑΣΠΙΣ ΑΕΔΑΚ ο κ. Νίκ. Γαμβριός. Στο βιογραφικό του που είδαμε στο περιοδικό «ΑΣΠΙΔΑ» ίσως από λάθος δεν αναφέρεται ότι ξεκίνησε σαν ασφαλιστής INTERAMERICAN... Σε ένα ασφαλιστικό χώρο είναι μεγάλη τιμή να ξεκινάς ασφαλιστής και να γίνεσαι ότι γίνεσαι... Συγχαρητήρια Νίκο, καλές επιτυχίες...

• Πριν 40 χρόνια είχαμε υποστεί μια βαριά ήττα 4-0 στον αγώνα ΕΛΛΑΣ-ΓΙΟΥΓΚΟΣΛΑΒΙΑ το 1959 από τους γείτονές μας. Σήμερα η Ελλάδα νίκησε με μεγάλο θρίαμβο στον αγώνα των λαών. Ήταν η μόνη χώρα που «είδε» με άλλο μάτι απ' την αρχή τον αγώνα Γιουγκοσλαβίας - ΝΑΤΟ... Οι Έλληνες αντέδρασαν πρώτοι σε έναν πόλεμο χωρίς κανόνες, σε έναν πόλεμο εξ αποστάσεως, σε έναν πόλεμο περιεργών συμμαχιών και συμφερόντων... Λίγο πριν φύγει ο αιώνας μας ξεσκεπάστηκαν «πολλές βρωμιές» του αιώνα που φεύγει... Ευτυχώς μπαίνουμε στο νέο αιώνα προβληματισμένοι για την ιστορία, για τους ισχυρούς, για τα δίκαια των λαών, για τα λάθος σύνορα, για τα μεγάλα παζάρια... Και ίσως αυτό να είναι μια «νίκη από τα αποδυτήρια» του νέου αιώνα...



Φση από τον αγώνα Εθνικής Ελλάδος-Γιουγκοσλαβίας στο Βελιγράδι, το 1959. Από αριστερά: Λουκανιδής, Πολυχρονίου, Ρωσιδής και Θεοδωρίδης, χάρη στον οποίο η βαριά ήττα (4-0) δεν έγινε διάσχυρος. Ο αθλητικός Τύπος, πάντως, δεν παρέλειψε μια ψυχραιμη και σοβαρή προσέγγιση: «...η αποτυχία μας δεν ξεκινά από την έλλειψη ικανών παικτών... Η Εθνική ομάδα στερείται ομοιογενείας και συστήματος αγωνιζέσθαι», έγραψε στην ανταπόκρισή του ο Β. Φουντοκίδης μετά τον αγώνα (φωτ.: περ. «Τα Σπορ», τεύχος Δεκεμβρίου 1959, αρχείο Β. Δάλλα).



Ο κ. Δ. Κοντομηνάς

INTERAMERICAN

Η απελευθέρωση τιμολογίων ασφαλιστών είχε σαν αποτέλεσμα την αύξησή τους στον κλάδο αυτοκινήτων και την μείωσή τους στον κλάδο πυρός. Οι μεγάλες εταιρίες ΕΘΝΙΚΗ, INTERAMERICAN, NN, Αγροτική, ALLIANZ, ΦΟΙΝΙΞ, ALICO, METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗ, ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ, Generali συγκέντρωσαν το 90% της παραγωγής Ζωής και το 65% των Γενικών Κλάδων... Ίσως αν καθήσουν σε ένα τραπέζι να βρουν τι φταίει και χάνουν ασφάλιστρα από τον κλάδο πυρός, από τα ανασφάλιστα αυτοκίνητα και από τις αποζημιώσεις στα νοσοκομεία... Άλλωστε δέκα άνθρωποι είναι όλοι κι όλοι όπως λέει και ο κ. Κώτσας, χωράνε σε ένα μικρό τραπέζι. Και μάλιστα, οι μισοί έχουν ξανακαθίσει συνεργαζόμενοι με τον πρόεδρο της Ένωσης κ. Δ. Κοντομηνά στα γραφεία της INTERAMERICAN με τον ίδιο άνθρωπο που είναι πρόεδρός τους στην ΕΑΕΕ σήμερα. Το ίδιο σχολείο πέρασαν... Πώς κάθονται οι ίδιοι άνθρωποι στους επτά του κόσμου ή στο ΝΑΤΟ ή στην Ευρωπαϊκή Ένωση ή στον ΟΗΕ; Κάποιοι είναι πιο ίσοι, αλλά προς τα έξω είναι όλοι ίδιοι και με ομοφωνία όταν πρόκειται για κοινά συμφέροντα... Επιτρέπεται τώρα να ξεφεύγουν 300.000 ανασφάλιστα αυτοκίνητα, να έχουν μετώσεις στον κλάδο πυρός και να πιάνονται «κοροϊδα» τόσες ασφαλιστικές από 2-3 κλινικάρχες;



Ο κ. Ι. Δρούλιας στο Συνέδριο των πρακτόρων.

● Πράκτορες υπάρχουν πολλοί, αλλά ασφαλιστικοί πράκτορες με προϋποθέσεις ολίγοι και μάλιστα με επαγγελματική στέγη. Ο πρόεδρος τους κ. Δρούλιας φρόνιμο είναι να αρχίσει προς πάσαν κατεύθυνση να μιλά δυνατά και όπως είναι τα πράγματα, γιατί δεν μπορεί να έχουμε 1.200 περίπου πράκτορες και να είναι στο επαγγελματικό σωματείο τους ταμειακά εντάξει 138 και να ψηφίζουν για εκπροσώπους τους οι 80. Η επαγγελματική στέγη είναι ένα καλό στοιχείο για να δούμε αν κάποιος τουλάχιστον έχει γραφείο εργασίας για να τον βρίσκουμε όταν αυτό απαιτείται. Ευχόμαστε στον κ. Δρούλια καλή δύναμη στις προσπάθειές του μετά την επανεκλογή του στο προεδρείο.

SCOPLIFE

Δύο νέα συνταξιοδοτικά - επενδυτικά προϊόντα, το Bonus Pension και Active Pension διαθέτει η SCOPLIFE στο ελληνικό κοινό από τον Απρίλιο. Ο φιλοπρόσδος Δ/ντής Πωλήσεων και Marketing κ. Γ. Κλόγκας παρουσίασε τη νέα γραμμή ασφαλιστικών χρηματοοικονομικών προϊόντων Pension Plans, που δημιούργησε η SCOPLIFE, στους Agency, Assistant και Unit Managers, σε στελέχη των κεντρικών και σε προσκεκλημένους. Ευχόμαστε νέες επιτυχίες στον κ. Κλόγκα και τα αστέρια της SCOPLIFE που κατάφεραν μέσα σε 10 χρόνια να την κάνουν Νο1 σε πωλήσεις νέων συμβολαίων στα ασφαλιστικά - επενδυτικά προγράμματα. Από το 1989 ως σήμερα κατάφεραν να κάνουν πραγματικότητα τα όνειρα και σχέδια κάποιων χαρτιών και μελετών αποδεικνύοντας πως όταν πιστεύεις σε κάτι μπορείς να το κατακτήσεις. Πίστεψαν στο να γίνουν ηγέτες!

● Στις 26 Μαρτίου 1999 η Ένωση Ασφ. Εταιριών Ελλάδος έστειλε προς ενημέρωση στα μέλη της φωτοτυπία Γνωστοποίησης - εξώδικου δηλώσεως του κ. Στ. Μαχαίρα, Ιατρού Χειρουργού ο οποίος γνωστοποίησε ότι κυκλοφορούν ιατρικές γνωματεύσεις πλαστές με την υπογραφή του οι οποίες ουδέποτε υπεγράφησαν από αυτόν και βάσει των οποίων κάποιος ζητάνε αποζημιώσεις... Η εξώδικος δήλωση είχε ημερομηνία 6-10-1998. Όπως τηλεφωνικά μας δήλωσε ο κ. Μαχαίρας μέχρι 20-5-1999 δεν είχε κάποια επίσημη απάντηση από την Ε.Α.Ε.Ε. για το θέμα. Είχε όμως διάφορα τηλεφωνήματα από διάφορες μεγάλες εταιρίες που ρωτούσαν αν υπέγραψε την «Α» ή «Β» ή «Γ» Δήλωση τις τάδε του μηνός κ.λπ. Περιμένουμε με αγωνία την εξέλιξη της υπόθεσης και τις κινήσεις που πρόκειται να κάνουν οι ασφ. εταιρίες, η Ένωση και οι περιώνυμοι Ασφαλιστικοί Σύλλογοι που περί πολλά τυρβάζουν αλλά για το μεγάλο αυτό θέμα σιωπούν... Ποιοι υπογράφουν πλαστές γνωματεύσεις; Ποιοι ασφαλιζούν αυτά τα άτομα; Ποιοι εκδίδουν αυτά τα συμβόλαια; Ποιοι παίρνουν τις αποζημιώσεις; Ποιοι τις εξαργυρώνουν; Είναι αλήθεια όλα αυτά που λέει ο γιατρός; Πολλά ερωτηματικά ζητούν απαντήσεις. Προσοχή γιατί όλη η ασφαλιστική αγορά βασίζεται στην καλή πίστη. Η εγκύκλιος 16184 26-3-99 είναι μεγάλο πρόβλημα και ευχόμαστε να ξεκαθαρίσει σύντομα.

ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

Στη σύσκεψη Παπαντωνίου με επιχειρηματίες που δραστηριοποιούνται στα Βαλκάνια ήταν καλεσμένοι και δύο ασφαλιστές. Ο κ. Δημ. Κοντομηνάς του ομίλου INTERAMERICAN και ο κ. Π. Ψωμιδάς του ομίλου ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ. Ασφαλιστικά συμφέροντα και εταιρίες εκπροσωπούσαν δευτερευόντως και οι Ι. Κωστόπουλος, Θ. Καρατζάς, Κ. Γεωργουσόπουλος, Μ. Σάλλας, Γ. Αποστολόπουλος. Η ευρύτερη περιοχή των Βαλκανίων αναβαθμίζει και το ρόλο των ασφαλιστικών εταιριών.



Ο κ. Π. Ψωμιδάς

ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

«Δώσαμε ένα χτύπημα στην αναξιοπιστία κάποιων για τις ασφαλιστικές εταιρίες με την εισαγωγή στο Χρηματιστήριο ασφαλιστικών εταιριών» δήλωσε ο Τριαντ. Λυσιμάχου, ο Δ/νός Σύμβουλος στο συνέδριο των ασφ. εταιριών Αγροτικής Τράπεζας. Είναι γεγονός ότι σιγά-σιγά αλλάζει η εικόνα του κοινού για τις ασφ. εταιρίες και γίνεται πιο θετική. Μπορεί να λένε κάποιος διάφορα αλλά η συνεχής και ανοδική αύξηση εργασιών που γίνονται μέσω των Ασφ. Εταιριών δηλαδή ασφαλιστηρίων συμβολαίων, συμβολαίων υγείας, Αμοιβαίων Κεφαλαίων και τραπεζικών εργασιών δείχνει ότι το κοινό εμπιστεύεται ολοένα και πιο πολύ τις ασφ. εταιρίες. Η συχνή, ακριβή, και επιθετική διαφήμιση αλλάζει θετικά το τοπίο. Η εικόνα των ασφ. εταιριών του ομίλου ΑΤΕ γίνεται πιο ισχυρή, πιο αναγνωρίσιμη. Ο Τρ. Λυσιμάχου απέδειξε ότι η επιθετική στρατηγική που ακολουθεί ώστε να είναι παντού το όνομα της Αγροτικής και Αγροτικής Ζωής με κάθε ευκαιρία και αφορμή φέρνει καλά αποτελέσματα... Η σκληρή δουλειά του ίδιου αλλά και των συνεργατών του θα φέρουν γρήγορα και άλλους καρπούς - παραγωγή.



Ο κ. Τρ. Λυσιμάχου Δ/νός Συμβούλος της Αγροτικής Ασφαλιστικής και της Αγροτικής Ζωής

● Διπλασίασε σχεδόν τους συνδρομητές της στο πρώτο τρίμηνο '99 η Panafon έναντι του αντιοιόχου '98 φτάνοντας τα 1,2 εκατομμύρια συνδρομητές. Τα σημεία πώλησης ξεπέρασαν τα 2000. Η πρόσφατη ένταξη της Mobitel του ομίλου INTERAMERICAN στο δίκτυο Panafon είχε πολύ θετικές επιπτώσεις από το ξεκίνημα... Ο κύκλος εργασιών από τα 1,7 δισ. στο 1993 προβλέπεται να ξεπεράσει τα 266 δισ. δρχ. στο 1999! Τα κέρδη για το '99 θα φτάσουν τα 85 δισ.!

● Αμερικανικό βραβείο σε Έλληνα πρωτοπόλο από το Αγρίνιο! Με το βραβείο Εθνικής Κληρονομιάς (National Heritage Fellowship 1998), το βραβείο με το μεγαλύτερο κύρος στο χώρο της λαϊκής και παραδοσιακής μουσικής στις ΗΠΑ, τιμήθηκε ο Χαρίλαος Παπαποστόλου, πρωτοπόλος και διευθυντής χορωδίας, ο άνθρωπος στον οποίο στρέφεται κανείς στην Αμερική, όταν πρόκειται για τη βυζαντινή μουσική, τέχνη, έκφραση και για τη βυζαντινή παράδοση. «Είναι η ζωή μου. Είναι ένας άλλος κόσμος, μουσικός, πολύ μεγαλύτερος και βαθύτερος από την κοσμική μουσική», δήλωσε ο ίδιος για τη βυζαντινή μουσική, την τέχνη που υπηρετεί από παιδάκι, όταν μεγάλωσε στο Αγρίνιο. Γιος ιερέα ο Χαρίλαος, με αδελφό ιερέα, σπούδασε Θεολογία στην Αθήνα. Όταν αποφοίτησε και από το Ωδείο Αθηνών, επέστρεψε στο Αγρίνιο όπου οργάνωσε παράρτημα του Εθνικού Ωδείου σε χωριά του οποίου έτυχε για λίγο να μαθητεύσει και ο εκδότης του περιοδικού μας κ. Ε. Στύρου στα χρόνια του '60. Στην Αμερική βρέθηκε το 1967, προσκεκλημένος της κοινότητας της Αγίας Σοφίας στην Ουάσιγκτον, για να πάρει τη θέση πρωτοπόλου.

● Την Παρασκευή 16 Απριλίου 1999 στο ρεστοράν CHRISTINE'S στην Πολιτεία ο δυναμικός Δ/ντής Υπ/τος Αγίας Παρασκευής της METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗ κ. Αλκιβιάδης Τσιλιώτης πραγματοποίησε εκδήλωση προς τιμή των συνεργατών του τους οποίους και βράβευσε για τις επιτυχίες τους. Παρόντες φίλοι, συνεργάτες, διοικητικοί και στελέχη με επικεφαλής τον πρόεδρο κ. Γεώργιο Καπουράνη που με πολύ απλότητα και σοφία μίλησε για τα επιτεύγματα της METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ και την τιμή να είναι κάποιος ασφαλιστής. Ο φιλοπρόσδος κος Τσιλιώτης κάνει σπουδαίο έργο και κατάφερε να έχει ένα φυτώριο ανάδειξης και ανάπτυξης ανθρώπων. Οι πρώτοι του γραφείου του, πρώτοι και στην εταιρία είναι οι άνθρωποι που προσπαθούν να ξεπεράσουν τα όρια τους «τραβώντας» ψηλότερα και τους υπόλοιπους. Το Ασφαλιστικό ΝΑΙ που ήταν και εκεί υπόσχεται να παρουσιάσει σύντομα το Δ/ντή και τους συνεργάτες του από το χώρο υπ/τος και τον τρόπο που εργάζονται. Στην εκδήλωση έτυχε δίπλα μας να είναι ένας σημαντικός άνθρωπος της METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ, χρόνια πιστός και εργατικός, γεμάτος αγάπη για το έργο της εταιρίας του και των ασφαλιστών ο κ. Κώστας Πουλής, προϊστάμενος Ταμείου, άνθρωπος που θέλει να είναι πάντα «κοντά» στους ανθρώπους πρώτης γραμμής. Στο πρόσωπο του Κώστα Πουλή θέλουμε να πούμε ένα «συγχαρητήρια» σε όσους διοικητικούς μοχθούν δίπλα στους πωλητές Ασφαλείων.



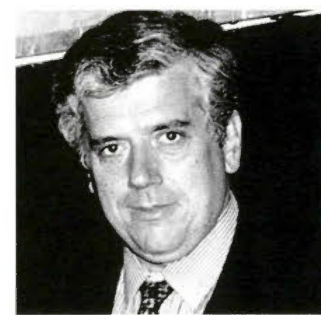
Κώστας Πουλής - Ε. Σπύρου

● Η πιστοποίηση από τον ΕΛΟΤ κατά το πρότυπο ISO 9002 του κλάδου Μεταφορών και κλάδου Ομαδικών Ασφαλίσεων της ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ που συνεχίζεται και για τις άλλες διευθύνσεις, καθώς και η παρουσία της ΙΟΝΙΚΗΣ με 200 σελίδες στο INTERNET, δείχνουν ότι η ΕΠΙΛΟΓΗ της ΕΘΝΙΚΗΣ να δράσει δυναμικά στα νέα δεδομένα γίνεται με έργα και όχι με λόγια. Η ΕΘΝΙΚΗ Ελλάδος, η εταιρία που έζησε 2 αιώνες και μπαίνει στον 3ο αιώνα, δείχνει το δρόμο για όσους θέλουν να επιζητήσουν στο δύσκολο ανταγωνισμό και αυτή την εποχή. Ο Γενικός Δ/ντής της κ. Κώστας Φιλίππου, άνθρωπος που ξέρει καλά την ασφαλιστική αγορά εδώ και πολλά χρόνια, καλός γνώστης της ασφαλιστικής επιστήμης αλλά και άνθρωπος σεμνός και συναδελφικός όπως είναι όλοι οι έμπειροι και σοφοί της δουλειάς επισημαίνει: «Πρώτη επιλογή μας ο ανθρωποκεντρικός προσανατολισμός. Δεύτερη επιλογή μας η κερδοφορία και τρίτη επιλογή μας η δυναμική διεύθυνση στην αγορά με σύγχρονα μέσα και καλά προϊόντα. Η συνταγή είναι απλή». Η διατήρηση της κυριαρχίας της ΕΘΝΙΚΗΣ και η επέκτασή της είναι σίγουρη με τέτοιες στρατηγικές. Και είναι πολύ σωστή η παρατήρηση του Δ/ντή Πωλήσεων κ. Λάμπρου Τζόλδου: «Αν ένας ασφαλιστής δεν μπορεί να πετύχει μέσω της ΕΘΝΙΚΗΣ, τότε με τίποτε και σε καμιά άλλη εταιρία δε θα τα καταφέρει». Αξίζουν συγχαρητήρια όλοι όσοι σήμερα κτίζουν την ΕΘΝΙΚΗ του Αύριο και που το πρώτο τρίμηνο είχε αύξηση παραγωγής ζωής 140%!



Ο κ. Κ. Φιλίππου Γεν. Δ/ντής ΕΘΝΙΚΗΣ.

● Κατεβαίνοντας και ανεβαίνοντας την οδό Κηφισίας κοντά στα «σιδερά» Χαλανδρίου, έβλεπα το τιμμεντένιο γιαπί το κτίριο του Φοίνικα με τα «γκράφιτι» των παιδιών που έστεκε εκεί για χρόνια αναξιοποίητο και αναρωτιόμουν «το γιατί» μέχρι που προχθές πήρα τηλέφωνο στα κεντρικά και ρώτησα «Τί γίνεται με αυτό το κτίριο»; Η απάντηση ήταν σαφής: ΕΠΩΛΗΘΗ! Ο κ. Κώτσας Γενικός Δ/ντής του Φοίνικα έδωσε λύση στο «χρονίζον» αυτό θέμα. Η εποχή που οι εταιρίες επένδυσαν σε κτίρια παρήλθε. Τώρα όλοι επενδύουν σε «χαρτιά» και ο κ. Κώτσαςος άνθρωπος της εποχής του το αξιοποίησε πουλώντας το.



Ο κ. Κώτσαςος Γεν. Δ/ντής Φοίνικα

● Και την «Αίγλη» του Ζαπτείου πήρε ο Κοντομηνάς που μόνο αυτός θα μπορούσε να δώσει ξανά αίγλη σε μια «ΑΙΓΛΗ» τόσης ιστορίας για τους Αθηναίους... Ο αγαπητός Μπάμπης Βατικιώτης που γεννήθηκε στην Πλάκα κι έζησε τα παιδικά του χρόνια εκεί στο Ζάππειο βοηθός και σ' αυτή τη νέα απόκτηση του ομίλου INTERAMERICAN που όλοι επιθυμούμε να δουν ένα όμορφο χώρο να πάνε και θα λειτουργεί και σαν συνεδριακός χώρος...

● Η Ελληνίστρια Μεξικάνη Νατάλια Μορλεόν καθηγήτρια Νεοελληνικής γλώσσας στο Εθνικό Αυτόνομο Πανεπιστήμιο του Μεξικού μετέφρασε στα Μεξικανικά το «Άσμα Ηρωϊκό και πένθιμο» του Οδυσσέα Ελύτη ενώ ετοιμάζει και το «Ήλιος ο Πρώτος». Σχεδιάζει ακόμα να μεταφράσει Σεφέρη και άλλους σύγχρονους ποιητές μας... Σε συνέντευξή της στον Χρ. Ξεναθήκη στην «ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ» λέει πολλά που μας κάνουν περήφανους σαν λαό και κάτι που πρέπει να μας θυμίσει ότι η ελληνική παρουσία δια μέσου των αιώνων είναι διαρκής, σταθερή και δημιουργική και ότι ακόμα σφειλούμε να την προστατεύσουμε σαν το ανώτερο που έχουμε: «Ο μέσος Μεξικάνος γνωρίζει ελληνική ιστορία και πολιτισμό. Πλησιάζουμε την Ελλάδα από τα χρόνια του δημοτικού σχολείου κιόλας. Από την αριθμητική του Πυθαγόρα, από την ιστορία του Ηρόδοτου και από τα πρώτα παραμύθια που ακούμε. Άλλες φορές τα παραμύθια που μας λένε είναι μεξικάνικα και άλλες φορές ελληνικά. Η ελληνική μυθολογία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς όλοι γνωρίζουμε το δωδεκάθεο. Μεγαλώνοντας, μαθαίνουμε για τα αρχαία, και τον Παρθενώνα, για τα ονειρεμένα ελληνικά νησιά, για την Κάλλας, για τον Ονάση, για τη Μελίνα, για την Ειρήνη Παπά, για τη Μούσχουρη, για τη Μίκη Θεοδωράκη. Αυτά φυσικά τα ξέρει ο πολύς κόσμος. Υπάρχουν φυσικά και κάποιιοι που έχουν διαβάσει Καβάφη, Ελύτη, Σεφέρη, Ρίτσο και Καζαντζάκη, που γνωρίζουν το Θ. Αγγελόπουλο και το Γ. Ξενακή».



Οδυσσέας Ελύτης

● Λάβαμε το βιβλίο «ΘΕΕ ΜΟΥ» Αθήνα '98, του ΝΟΤΗ ΙΩ. ΛΑΠΑΤΑ της ΑΤΛΑΝΤΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ με ωραίες σκέψεις από τις εμπειρίες της ζωής 87 χρόνων... Η χαρά και ο πόνος, η ζωή και ο θάνατος, η γέννηση και το τέλος κυριαρχούν στις σελίδες του βιβλίου, αποσπάσματα του οποίου θα δημοσιεύσουμε προσεχώς. Ευχαριστούμε πολύ για το βιβλίο αλλά κυρίως για τα μηνύματά του.

● Σε λάθος ώρα και εποχή έτυχε να μιλήσει για τις «οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις» στο Ι.Χ.Ο.Σ. της INTERAMERICAN ο κ. Α. Ανδριανόπουλος. Ίσως να είναι και λάθος αυτά που πιστεύει.

● Ανανέωθηκε η συμφωνία της Ένωσης Ελληνικών Ασφ. Εταιριών Ελλάδος και νοσοκομείου ΥΓΕΙΑ για τις αμοιβές γιατρών και νοσηλείας στο 1999. Οι τιμές έχουν αναπροσαρμογές.

● Στα Αμοιβαία Κεφάλαια μπαίνει και η Αργο Ασφαλιστική με την ίδρυση μιας νέας ΑΕΔΑΚ.

● Στην Παγκόσμια αγορά στα τέλη Ιουνίου '98 διακινούνταν 37.532 Αμοιβαία Κεφάλαια με ενεργητικό 7,69 τρισ. ευρώ. Τα Μετοχικά Α/Κ είναι σε μερίδιο ενεργητικών τα πρώτα.

Τα γραφτά μένουν

Γι' αυτό, εμείς στην **ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ** εξασφαλίζουμε τους Συνεργάτες μας του Δικτύου Πωλήσεων, με την υπογραφή μιας πρωτοποριακής Σύμβασης Συνεργασίας, στην οποία καθορίζονται όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους.

Εξασφαλίζουμε τους Συνεργάτες μας, όλων των βαθμίδων και **φροντίζουμε** γι' αυτούς και τις οικογένειές τους, προσφέροντάς τους δωρεάν Ομαδική Ασφάλιση.

Η Σύμβαση Συνεργασίας με τον κάθε Συνεργάτη μας καθορίζει με σαφήνεια τις οικονομικές του απολαβές για όλα τα ασφαλιστικά και χρηματοοικονομικά προϊόντα.

Οι Συντονιστές Ασφαλιστικών Συμβούλων (Agency Managers) υπογράφουν μαζί μας ειδική σύμβαση με πλήρες φάσμα προμηθειών, υπερπρομηθειών, bonus και εκπαιδευτικών ταξιδιών.

Επιπλέον, **προσφέρουμε** υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και επιμόρφωση, σε υπερσύγχρονα Εκπαιδευτικά Κέντρα.

Η **ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ** δίνει τη δυνατότητα στους παραγωγικούς Ασφαλιστικούς Συμβούλους της να μετάσχουν στα σεμινάρια και τις εξετάσεις για το διεθνούς κύρους δίπλωμα του **L.U.T.C.** (Life Underwriters Training Council).

Γιατί, η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ τιμά τους συνεργάτες της.



για καλό και για κακό...



ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

Ποιος και πώς είναι ένας καλός manager ασφαλιστών;

Αύριο ίσως να υπάρχουν ασφαλιστικές εταιρίες χωρίς ασφαλιστές και managers. Σήμερα όμως το «Ασφαλιστικό ΝΑΙ» γνωρίζοντας ότι «οι εταιρίες είναι οι άνθρωποί τους» κάνει μια προσπάθεια προβληματισμού πάνω στο ποιος είναι ο καλός manager ασφαλιστών για να δείξει τη σημασία που έχουν αυτοί οι άνθρωποι για την επιβίωση της εταιρίας. Οι managers ασφαλιστών ψάχνουν, στρατολογούν, προσλαμβάνουν, εκπαιδεύουν, αναπτύσσουν και διατηρούν τους ασφαλιστές που θα φέρουν και θα φτιάξουν το πελατολόγιο μιας εταιρίας. Εταιρίες χωρίς πελάτες δεν υπάρχουν. Πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι οι πελάτες ταυτίζουν την έννοια ασφαλιστής με την εταιρία τους. Καταλαβαίνουμε λοιπόν όλοι, τη σημασία που έχουν οι managers

ασφαλιστών στην ασφαλιστική κοινωνία. Ζητήσαμε τη γνώμη από ανθρώπους της ασφαλιστικής αγοράς. Επιλέξαμε μηνύματα από τα βιβλία management της LIMRA, ζητήσαμε (και ευχαριστούμε που μας έδωσε την άδεια δημοσίευσης) από τον εκδότη κ. Σπ. Γαλαίο ένα καταπληκτικό κείμενο για το πορτρέτο του δυναμικού manager και φτιάξαμε το παρόν αφιέρωμα μέσω του οποίου προσπαθούμε να υπενθυμίσουμε σε κάθε ενδιαφερόμενο προς πάσα κατεύθυνση ότι το θέμα manager ασφαλιστών έχει πρώτη προτεραιότητα για το μέλλον της ασφαλιστικής μας αγοράς. Ο manager ασφαλιστών είναι μια σημαντική παράμετρος για την ανάπτυξη μαζί με άλλες μεθόδους και τρόπους που χρησιμοποιούν οι εταιρίες. Μπορεί να έρθουν εργασίες και πελάτες στην εταιρία

με πολλούς τρόπους, αλλά ένα είναι σίγουρο. Ασφαλιστική εταιρία χωρίς ασφαλιστές δεν μπορεί να είναι τέλεια στην απόστολή της. Πάντα θα χρειάζεται ασφαλιστές και οι ασφαλιστές της κάποιον διευθυντή. Κάποιοι πιστεύουν ότι μπορούν να κάνουν ασφαλιστικές εργασίες χωρίς ασφαλιστές ή managers και εννοούν ότι δεν έχουν ανάγκη το Agency System. Συμφωνούμε ότι υπάρχουν πολλά συστήματα που φέρνουν δουλειές και αυτό να ληφθεί υπόψιν γιατί τα πράγματα αλλάζουν. Όμως πάντα θα υπάρχει η ανάγκη κάποιου manager του ενός ή άλλου συστήματος για να διευθύνει ανθρώπους να κάνουν τη δουλειά. Βαδίζοντας παρά με τις αλλαγές το «Ασφαλιστικό ΝΑΙ» δίνει ιδέες για έναν καλό manager γι' αυτούς που έχουν ή θέλουν και στο μέλλον να έχουν managers ασφαλιστών.

Ε. Σ.

Το πορτρέτο του δυναμικού MANAGER*

Το ιδανικό παραγωγικό κλίμα είναι αδύνατο να υπάρξει, χωρίς ιδανικά, παραγωγικά άτομα. Αν και πρέπει να παραδεχθούμε ότι υπάρχουν πολλές ποικιλίες, αποχρώσεις και είδη ανθρώπων, που μπορούν να ανταποκριθούν στις προδιαγραφές της «ιδανικής» επιχείρησης του μέλλοντος, είναι ανάγκη να επισημάνουμε ορισμένους κοινούς παρονομαστές. Οι προδιαγραφές, που ακολουθούν, μπορεί να φανούν πολύ ιδανικές και εκτός πραγματικότητας, αλλά ένας ικανός αριθμός εκτελεστικών στελεχών πληροί τις προϋποθέσεις και επανειλημμένα έχει αποδείξει ότι η εντατικοποίηση των προσπαθειών προς ιδεώδη, που αρχικά μπορεί να φαίνονται απραγματοποίητα, είναι στην πράξη πολύ επιθυμητή. Είναι ανάγκη, πράγματι, να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις της «δραστηριοποίησης» των δυνάμεων του προσώπου, που με τη σειρά του θα παρακινήσει τους υφιστάμενους του να «δραστηριοποιηθούν» τις δικές τους δυνάμεις. Το στέλεχος, που έχει «πλαδαρό» πνευματικό και σωματικό εξοπλισμό, δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της επιχείρησης του αύριο.

Η προσωπικότης του

Ο «δυναμικός» διευθυντής πρέπει να γνωρίζει τον εαυτό του και να είναι ευχαριστημέ-

νος με αυτό που είναι, ενώ συγχρόνως καλλιεργεί μια υγιή και μετρημένη δυσανεμία για το κατεστημένο. Πρέπει να συνειδητοποιεί, είτε είναι προς το παρόν ικανοποιημένος από την ανάπτυξη και το ποιόν του είτε όχι, ότι πρέπει να συνεχίσει να αναπτύσσεται, να εξελίσσεται και να εντατικοποιεί όλες τις δυνάμεις του.

Είναι μάταιο να ξαναπούμε ότι, πολλά άτομα που δεν ανήκουν στο χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων, είναι πολύ πιο σκυθρωπά, στενόχωρα ή νευρωτικά από πρόσωπα που είναι στελέχη της. Αλλά αυτό, που μας ενδιαφέρει εδώ, είναι τα στελέχη της διοίκησης. Και ξέρουμε ότι είναι ανόητο και απλοϊκό να υποστηρίζουμε ότι με το να είναι κανείς ανώτερο διοικητικό στέλεχος, αυτόματα αποκτά και την ιδανική αυτογνωσία, καταλληλότητα και αποδοτικότητα. Ο άνθρωπος αυτός, κατά καιρούς, πρέπει να κάνει μια λεπτομερή ανάλυση του εαυτού του, που να περιλαμβάνει τις αντιλήψεις και πεποιθήσεις του, το τι μπορεί να πετύχει, ποιες είναι οι δυνάμεις κι οι ελλείψεις του και τι νόημα δίνει στη ζωή. Το τελευταίο σημείο, ίσως, είναι και το σπουδαιότερο. Πρέπει να σκεφθεί, τι μπορεί ο ίδιος να δώσει ή να πάρει από τη ζωή, παρά τι μπορεί να του δώσει η ζωή. Μερικά προσόντα του αληθινά ικανού εκτελεστικού στελέχους, σαν προσωπικότητα, εί-

πνευματικής υγείας και οξύνοιας. Ότι η επιδίωξη παρόμοιας καλής σωματικής κατάστασης δεν αποτελεί δείγμα υπερβολικού ενδιαφέροντος για τον εαυτό του, αλλά μέρος των υποχρεώσεων ενός εκτελεστικού στελέχους προς την επιχείρηση, τους υπαλλήλους και την οικογένειά του. Κατά κάποιον τρόπο, γίνεται αυθεντία σ' αυτό το ζήτημα και ενθαρρύνει και τους υφιστάμενους του να κάνουν το ίδιο. Πιστεύει ότι η ολοκλήρωση της προσωπικότητας είναι μόνο λόγια, όταν δε συνοδεύεται από καλή σωματική κατάσταση.

3. **Χαίρεται τη ζωή κι ο κόσμος το ξέρει!** Το σκυθρωπό, βλοσυρό στέλεχος, που προκαλεί δέος, πετυχαίνει πολύ λίγα με αυτή τη συμπεριφορά του, εκτός από έλκη για τον ίδιο και το προσωπικό του.

4. Τα ενδιαφέροντα κι οι δραστηριότητές του μπορεί να εκτείνονται σε πολλούς τομείς ή μπορεί να συγκεντρώνονται σε ορισμένες αξιόλογες περιοχές. Ο διευθυντής, που έχει πραγματικά μεγάλη εμπειρία, διαβάζει πολύ και έχει το δικό του προσωπικό αναπτυξιακό πρόγραμμα.

5. Ή έχει ένα προσωπικό πιστεύω ή κατευθύνεται προς τη διαμόρφωσή του. Πιστεύει ότι η θρησκεία είναι προσωπική υπόθεση, ένας τρόπος ζωής, και είναι ανεκτικός για τις αντιλήψεις των άλλων. (Συνήθως οι τέτοιες πεποιθήσεις και η διάθεση για ζωή συμπορεύονται).

6. Δεν απολογείται για κάτι, πριν να το κάνει και απολογείται μόνο όταν ξέρει ότι δεν έκανε ό,τι καλύτερο μπορούσε. Δεν έχει υπομονή με τους ανθρώπους που συνηθίζουν να απολογούνται, γιατί η συνεισφορά τους είναι πάντα αρνητική.

7. Είναι καλός manager. Υποστηρίζει ότι η αρνητική στάση ποτέ δεν είναι δικαιολογημένη. Ξέρει ότι στις διάφορες καταστάσεις υπάρχουν πάντα συν και πλην, αλλά πιστεύει ότι τα πλην μπορεί να γίνουν συν.

8. Πάντα θέλει να μάθει το γιατί ενός γεγονότος. Και εξηγεί πάντα πολύ συνειδητά στους άλλους το γιατί.

9. Βασίζει τις ενέργειές του πάνω στα γεγονότα, αλλά ξέρει ότι οι μεταβλητοί παράγοντες συχνά είναι περισσότεροι από τους σταθερούς και δεν περιορίζεται υπέρμετρα απ' αυτά.

10. Έχει το θάρρος της γνώμης του και δε δείχνει ταπεινοφροσύνη για κανέναν άλλο θνητό.

11. Μέσα σε λογικά όρια, δε μένει ποτέ εντελώς ικανοποιημένος από την ικανότητά του για επικοινωνία. Ξέρει ότι η ευλωπτία δεν είναι υποκατάστατο της κατανόησης, η πολυμάθεια δεν αποτελεί εγγύηση διαύγειας πνεύματος και η πολυλογία δεν αποτελεί υποκατάστατο της δράσεως.

12. Δεν του αρέσουν παλιά γνωμικά, όπως το «Δεν μπορείτε να μάθετε σ' ένα γέρο σκύλο νέα κόλπα». Αποφασίζει να μαθαίνει



Οι συνεργάτες θ' αποδώσουν περισσότερο εάν αποκτήσουν σαφή αντίληψη σκοπού, κατευθύνσεως και αξιοπρέπειας.

να τα παρακάτω:

1. Ενεργεί με αυτοπειθαρχία συμμορφούμενος με τους νομικούς και ηθικούς κανόνες συμπεριφοράς.
2. Αναγνωρίζει ότι, η ανάπτυξη και η διατήρηση της καλύτερης δυνατής σωματικής κατάστασης είναι σπουδαία προϋπόθεση της

“ Ένας καλός manager υποστηρίζει ότι η αρνητική στάση ποτέ δεν είναι δικαιολογημένη. Ξέρει ότι στις διάφορες καταστάσεις υπάρχουν πάντα συν και πλην, αλλά πιστεύει ότι τα πλην μπορεί να γίνουν συν. ”

καινούργια πράγματα ως την ημέρα που θα πεθάνει και ξέρει ότι μπορεί.

13. Πάει κατ' ευθείαν στην ουσία των προβλημάτων και προσπαθεί να τους δώσει λύση.

14. Πιστεύει ότι ζωή χωρίς εργασία είναι ο συντομότερος δρόμος, για να φτάσει κανείς στην αποσύνθεση.

15. Πιστεύει ότι ένα εκτεταμένο και εκλεκτικό απόθεμα γνώσεων είναι πολύ χρήσιμο, όχι μόνο για κάποιον, που έχει ανάγκη από γενικές γνώσεις, αλλά και για τον ειδικό.

16. Υπερηφανεύεται για τον τρόπο ζωής του.

17. Δεν συγχέει το πνεύμα ή την εξυπνάδα με τη σύνεση και πασχίζει σταθερά, για να αποκτήσει περισσότερη.

18. Σκοπεύει πάντα σ' έναν ισορροπημένο τρόπο ζωής, ξέροντας καλά ότι η υγιής διασκέδαση και οι συνήθειες ανάπαυσης τον βοηθούν να πραγματοποιεί ένα καλύτερο έργο.

19. Δεν ανέχεται τον τύπο που νομίζει ότι, το να φαίνεται πολυάσχολος, αποτελεί δείγμα επιτυχίας. Πιστεύει, ότι τέτοιοι άνθρωποι πρέπει να «ενηλικιωθούν».

20. Δεν μένει ικανοποιημένος, παρά μόνον όταν φτάσει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του.

Μέλος της κοινωνίας

Πολλά έχουν γραφεί για το ρόλο του στελέχους της επιχείρησης μέσα στην κοινωνία. Έχουν διατυπωθεί ποικίλες απόψεις, ακόμη και διαμετρικά αντίθετες. Μερικοί υποστηρίζουν ότι η επιχείρηση πρέπει να παραχωρήσει τα δικαιώματά της στη συγκεντρωτική κρατική εξουσία. Άλλοι πιστεύουν, ότι η επιχείρηση πρέπει ουσιαστικά να πάρει τη θέση της κρατικής εξουσίας σε πολλούς τομείς. Εν τω μεταξύ, άλλοι συζητούν ένα είδος συνεταιρισμού των δυο, που να κυριαρχείται έντονα από την κρατική εξουσία. Η άποψη, που υποστηρίζεται σ' αυτό το βιβλίο είναι ότι, ο ρόλος της κυβέρνησης πρέπει να αλλάξει και στην έκφραση και στη λειτουργία του, αλλά να μην απομακρυνθεί από ορισμένες βασικές αρχές. Οι αντιλήψεις μας για την κρατική εξουσία πρέπει να είναι έντιμες και υπεύθυνες, όσο περισσότερο προχωρούμε προς την ενοποίηση της παγκόσμιας κοινωνίας. Αλλά αυτή η σταδιακή μετάβαση πρέπει να επιτευχθεί με ευρύτητα πολιτικών αντιλήψεων. Οι προσωπικότητες και το μικρόψυχο ακόνισμα των μαχαιριών δεν θα έχουν θέση αύριο, ούτε στην κυβέρνηση ούτε στην επιχείρηση. Αυτό

χρειάζεται φωτισμένους και αληθινά υπεύθυνους πολίτες. Αυτής δε της αντίληψης άξιος εκπρόσωπος είναι η επιχείρηση.

Τα παρακάτω είναι μερικά συγκεκριμένα πράγματα, που πρέπει να κάνει και κάνει το «δυναμικό» εκτελεστικό στέλεχος:

1. Βιώνει την εντιμότητα, αντί να περιορίζεται σε κηρύγματα.

2. Μεταφέρει την έμφαση που δίνει στα αποτελέσματα, στην κοινωνία και στις ευρείες επιχειρησιακές δραστηριότητές του.

3. Ενεργεί με ειλικρίνεια και ακτινοβολεί ανθρωπιά για τους συνεργάτες του.

4. Έχει το θάρρος να πει αυτό, που πρέπει να ληχθεί. Συνειδητοποιεί, ότι η εποχή της ανεκτικότητας και της απολογητικής συμπεριφοράς των επιχειρηματιών έχει ξεπερασθεί προ πολλού (αν ποτέ ήταν σωστή).

5. Ξέρει, ότι οι πράξεις του υπεύθυνου στελέχους είναι μεταδοτικές και ότι ουσιαστικά δεν υπάρχει όριο στις επιτεύξεις, που μπορούν να πραγματοποιηθούν, όταν αρκετοί άνθρωποι βιώνουν τις αρχές της αληθινά ικανής διοίκησης.

6. Είναι ανθρωπιστής, αλλά ποτέ κανείς δε χαρακτήρισε ένα αληθινό εκτελεστικό στέλεχος σαν «κάποιον που κάνει αγαθοεργίες».

7. Πιστεύει ότι «η διοίκηση διά της εντιμότητας» μπορεί να είναι σημείο συσπείρωσης για πραγματική κοινωνική, πολιτική και οικονομική πρόοδο.

8. Πιστεύει ότι πρέπει να επιδιωχθεί μάλλον η βελτίωση της ποιότητας των ανθρώπων που στελεχώνουν πολιτικές και τοπικές αρχές, παρά απλώς να γίνεται ο σχολιασμός τους με δηκτικότητα.

9. Γνωρίζει ότι χρειάζεται περισσότερο θάρρος και ικανότητα για τη βελτίωση της κοινωνίας, παρά για την υπογράμμιση των ατελειών της.

10. Όταν παρουσιάζονται μεγάλα προβλήματα, δεν εφησυχάζει με το να διορίσει μια επιτροπή, αλλά θέλει να τεθεί ένα χρονοδιάγραμμα, να καθορισθούν στόχοι και μετά δράση!

11. Πιστεύει ότι η διοίκηση είναι ανάπτυξη ανθρώπων και όχι διεύθυνση πραγμάτων» να μη μένει στο στάδιο των λέξεων, αλλά να συνειδητοποιηθεί και να εφαρμοσθεί στη λειτουργία της επιχείρησης.

12. Καταλαβαίνει ότι, το προσωπικό θα συνεισφέρει και θα κερδίσει περισσότερα, αν βοηθηθεί να αποκτήσει σαφή αντίληψη σκοπού, κατεύθυνσης και αξιοπρέπειας.

13. Ο Διευθυντής γνωρίζει ότι δεν μπορεί κανείς να περιμένει ιδανικά αποτελέσματα, αν κάθε υπάλληλος δεν έχει ενημερωθεί κατάλληλα, ώστε να γνωρίζει τι αποτελέσματα προσδοκούνται απ' αυτόν.

14. Επιδιώκει να αναπτύξει σ' όλο το προσωπικό τη συνείδηση της αξίας, που έχει η εργασία γι' αυτούς.

15. Θεωρεί ότι όλα τα σύγχρονα μέσα της διοίκησης πρέπει να χρησιμοποιούνται και σε όλη τους την έκταση, όπου χρειάζεται, αλλά επιμένει να βγάζουν τα εξοδά τους.

16. Ένας δυναμικός διευθυντής ξέρει ότι η διοίκηση «διά της εντιμότητας» είναι ρεαλιστική και εφαρμόσιμη. Και ότι, πραγματικά, δεν υπάρχει τίποτα κατάλληλο να την υποκαταστήσει.

17. Ξέρει ότι οι μεταβολές στην επιχείρηση και, γενικά, στον κόσμο είναι αναπόφευκτες και δεν τους αντιστέκεται. Προσπαθεί να προβλέψει τις μελλοντικές εξελίξεις, να

Ένας καλός manager πρέπει να «είναι ο εαυτός του» και να εκφράζει ελεύθερα την προσωπικότητά του. Η άριστη γνώση μόνον της τεχνολογίας δεν αρκεί...

Διευθυντής

Τελικά, μέσα στην επιχείρησή του, ο αληθινός διευθυντής αποτελεί ένα ζωντανό παράδειγμα εφαρμογής όλων των αρχών της διοίκησης «διά της εντιμότητας», όπως έχει αναπτυχθεί σ' αυτό το βιβλίο.

1. Παίρνει μέτρα, για να μελετηθούν, να αναπτυχθούν και να διατυπωθούν καθαρά η φιλοσοφία και οι στόχοι της επιχείρησης.

2. Εξασφαλίζει το να γνωρίζουν όλοι οι υπάλληλοι το τι, γιατί, πότε, ποιος, πώς και πάνω απ' όλα το ποιά της εργασίας τους και της επιχείρησης.

3. Ξέρει, ότι οι άνθρωποι είναι πιο αποδοτικοί και ευχαριστημένοι, όταν καταλαβαίνουν ξεκάθαρα, τι αποτελέσματα αναμένονται απ' αυτούς.

4. Παίρνει τα μέτρα του, ώστε να υπαχθούν μέθοδοι και τεχνικές προσαρμοσμένες στις περιστάσεις, για να μετράται η συμβολή των ατόμων και των τμημάτων στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

5. Πιστεύει και βιώνει την ιδέα ότι, η ανάπτυξη των ανθρώπων, στο σύνολό τους και σε βάθος, προσφέρει πραγματικές υπηρεσίες, τόσο στην επιχείρηση όσο και στο άτομο.

6. Πιστεύει ότι, όσοι βρίσκονται στην κατάσταση μισθοδοσίας πρέπει να θεωρούνται υπεύθυνοι για ορισμένα αποτελέσματα και πρέπει να επιτελούν κάποιο έργο ή, αλλιώς, να απολυθούν.

7. Παίρνει όλα τα κατάλληλα μέτρα, ώστε η διακήρυξη: «η διοίκηση είναι ανάπτυξη ανθρώπων και όχι διεύθυνση πραγμάτων» να μη μένει στο στάδιο των λέξεων, αλλά να συνειδητοποιηθεί και να εφαρμοσθεί στη λειτουργία της επιχείρησης.

8. Καταλαβαίνει ότι, το προσωπικό θα συνεισφέρει και θα κερδίσει περισσότερα, αν βοηθηθεί να αποκτήσει σαφή αντίληψη σκοπού, κατεύθυνσης και αξιοπρέπειας.

9. Ο Διευθυντής γνωρίζει ότι δεν μπορεί κανείς να περιμένει ιδανικά αποτελέσματα, αν κάθε υπάλληλος δεν έχει ενημερωθεί κατάλληλα, ώστε να γνωρίζει τι αποτελέσματα προσδοκούνται απ' αυτόν.

10. Επιδιώκει να αναπτύξει σ' όλο το προσωπικό τη συνείδηση της αξίας, που έχει η εργασία γι' αυτούς.

11. Θεωρεί ότι όλα τα σύγχρονα μέσα της διοίκησης πρέπει να χρησιμοποιούνται και σε όλη τους την έκταση, όπου χρειάζεται, αλλά επιμένει να βγάζουν τα εξοδά τους.

12. Ένας δυναμικός διευθυντής ξέρει ότι η διοίκηση «διά της εντιμότητας» είναι ρεαλιστική και εφαρμόσιμη. Και ότι, πραγματικά, δεν υπάρχει τίποτα κατάλληλο να την υποκαταστήσει.

13. Ξέρει ότι οι μεταβολές στην επιχείρηση και, γενικά, στον κόσμο είναι αναπόφευκτες και δεν τους αντιστέκεται. Προσπαθεί να προβλέψει τις μελλοντικές εξελίξεις, να

καταρτίσει ανάλογα προγράμματα και να δημιουργήσει το κατάλληλο ρεύμα.

14. Απαιτεί και ενθαρρύνει την ατμόσφαιρα, που οδηγεί σε καινοτομίες για όλες τις όψεις της επιχείρησης.

15. Καλλιεργεί το ενδιαφέρον και την περιέργειά του για τις νέες διαστάσεις της γνώσης και αντιστέκεται στις προσπάθειες να βασισθούν τα προγράμματα αποκλειστικά σε γνώσεις του παρελθόντος και του παρόντος.

16. Πιστεύει πως βρισκόμαστε στην παραμονή διάσπασης του φράγματος, τόσο στον τομέα της τεχνολογίας όσο και της ανθρωπίνης νόησης, με δραματικές προεκτάσεις και θέλει να διαδραματίσει θετικό ρόλο σ' αυτές.

17. Δεν περιμένει να «φορτώσει τη μπαταρία του» από τους άλλους, αλλά κάνει ό,τι είναι αναγκαίο, για να κτίσει μέσα του σταθερές αξίες, να αποκτήσει έμπνευση και πνευματικό πλούτο.

18. Συνειδητοποιεί ότι η καταπίεση, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και μέσα στον άνθρωπο, οφείλεται, σχεδόν πάντα, σε αρνητική στάση, απαισιοδοξία και αβάσιμους φόβους. Φροντίζει, λοιπόν, συνέχεια οι δικές του πεποιθήσεις, ενεργητικότητα και θετική στάση να φτάνουν σταθερά ως τα ακραία σημεία της επιχείρησης. Αυτό απαιτεί ιδιαίτερα μεγάλες ικανότητες και είναι μια πρόκληση που δεν έχει τέλος.

19. Όλο και περισσότερο περιορίζει τις τεχνικές και «τα εργαλεία» στο δευτερεύοντα ρόλο, που τους ανήκει, καθώς προχωρεί στην άσκηση της διοίκησης βάσει ιδεών. Γιατί οι ιδέες αποτελούν μέρος της ουσίας της ωριμότητας και η ωριμότητα είναι η ουσία της διοίκησης.

20. Τελευταίο - αλλά καθόλου λιγότερο σημαντικό - δεν εμποδίζεται στο έργο του από τους «μικρούς» ανθρώπους. Ξέρει τι θέλει και τι χρειάζεται η επιχείρηση, φροντίζει να έχει από τα στελέχη - κλειδιά τη μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή και προχωρεί με σταθερό ρυθμό προς την πραγματική άσκηση της διοίκησης «διά της εντιμότητας».

Πηγή: J.D. BATTEN: Το πορτραίτο του δυναμικού manager. Έκδοση Σπ.Ν. Γαλαίος και ΣΙΑ Ο.Ε., Αμαρουσίου - Χαλανδρίου 39, τηλ. 6899400.

* Ευχαριστούμε τον κ. Γαλαίο Σπ. για την ευγενική άδεια δημοσίευσης του παρόντος.

Ο καλός Διευθυντής και τα κίνητρα των ανθρώπων να κάνουν κάτι

Υπάρχει μια πολύ παλαιά ιστορία που θέτει κάτω από τη σωστή οπτική γωνία την περιπλοκότητα του να δίνουμε κίνητρα στους ανθρώπους. Ένας γέρος χωρικός είχε προβλήματα για να καταφέρει το μουλάρι του να προχωρήσει. Ήταν έτοιμος να κτυπήσει το μουλάρι στο κεφάλι με ένα μεγάλο κομμάτι ξύλο, όταν ένας περαστικός τον σταμάτησε. «Αυτός δεν είναι τρόπος να κάνεις το μουλάρι σου να προχωρήσει», είπε ο περαστικός. «Το ξέρω», απάντησε ο χωρικός. «Θέλω απλά να βεβαιωθώ ότι με προσέχει».

Γνωρίζουμε ποια είναι τα κίνητρα των ανθρώπων: το χρήμα, η αναγνώριση, η δύναμη, το κύρος, ο πόνος (ή ο φόβος του), το ένστικτο, το άγχος, η περιέργεια ή η διασκέδαση. Το πρόβλημα είναι να καθορίσουμε ποια κίνητρα πετυχαίνουν με κάποια άτομα και με ποιους συνδυασμούς. Πριν μπορέσετε να δώσετε κίνητρα στους ανθρώπους, πρέπει να βρείτε το κλειδί που τους κάνει να δουλεύουν, πρέπει να τους κάνετε να προσέξουν.

Σαν διευθυντής, θα πρέπει να σας ενδιαφέρουν τα κίνητρα, διότι είστε υπεύθυνος για την επιτυχία των πωλητών σας. Επιτυγχάνουν διότι τους βοηθάτε να αναγνωρίσουν και να δεχτούν την ανάγκη να βελτιώνονται συνεχώς, διότι τους πείθετε ότι έχουν τις απαιτούμενες ικανότητες που χρειάζονται για να βελτιωθούν, διότι τους δίνετε την επιθυμία να επιτύχουν και διότι τους δείχνετε αυτά που είναι απαραίτητα για να βελτιωθούν. Άρα, ο ρόλος σας μπορεί να είναι μόνο βοηθητικός δεν μπορείτε να δουλεύετε στη θέση των άλλων. Οι μόνες πραγματικές δραστηριότητές σας είναι να τους εκπαιδεύσετε για γνώση και ικανότητες, να διατηρείτε σταθερές απόδοσης και να κρίνετε αυτήν την απόδοση.

Μπορείτε να τους παρέχετε ειλικρινή βοήθεια και ενδιαφέρον, αλλά η απόδοση θα έρθει από τους ίδιους τους πωλητές και αυτό είναι και το σημείο στο οποίο μπαίνουν τα κίνητρα. Είναι το μόνο εργαλείο που διαθέτετε για να κατορθώσετε να κάνουν οι άνθρωποι αυτό που θέλετε να κάνουν.

“ Ο Διευθυντής γνωρίζει ότι δεν μπορεί κανείς να περιμένει ιδανικά αποτελέσματα, αν κάθε υπάλληλος δεν έχει ενημερωθεί κατάλληλα, ώστε να γνωρίζει τι αποτελέσματα προσδοκούνται απ' αυτόν. ”

Το προσωπικό σας ενδιαφέρεται περισσότερο γι' αυτό που έχετε μέσα στην καρδιά σας, παρά γι' αυτό που έχετε στο νου σας.

Τι γνωρίζουμε για τα κίνητρα

Παρά το γεγονός ότι τα κίνητρα είναι ένα από τα θέματα που έχουν μελετηθεί περισσότερο στην ιστορία του κόσμου, γνωρίζουμε πολύ λίγα γι' αυτό το θέμα, κυρίως σε ό,τι αφορά τους ανθρώπους στις πωλήσεις. Ένα πράγμα που γνωρίζουμε, είναι αυτό που ήδη θίξαμε: Η ποιότητα στη διεύθυνση είναι σημαντική δηλαδή, ο πωλητής πρέπει να πιστεύει ότι ο διευθυντής πωλήσεων ενδιαφέρεται ειλικρινά για την επιτυχία του και ότι προσπαθεί ειλικρινά να τον βοηθήσει.

Το δεύτερο στοιχείο που αφορά τα κίνητρα, είναι ότι γνωρίζουμε ότι σίγουρα το χρήμα σαν κίνητρο έχει πολύ περιορισμένη αξία. Μόλις ικανοποιηθούν σχετικά οι υλικές ανάγκες, το χρήμα σταδιακά παύει να έχει πρωταρχική σημασία. Όπως λέει και μια γνωστή φράση, «μπορείς να δώσεις κίνητρα σε όλους τους ανθρώπους με χρήματα μερικές φορές, μπορείς να δώσεις κίνητρα σε μερικούς ανθρώπους με χρήματα πάντα, αλλά δεν μπορείς να δώσεις κίνητρα σε όλους τους ανθρώπους με χρήματα πάντα».

Μια άλλη αλήθεια που αφορά τα κίνητρα είναι ότι το υψηλό ηθικό συνήθως είναι αποτέλεσμα «εμπειριών» που σχετίζονται με τη δουλειά, ενώ το πεσμένο ηθικό είναι αποτέλεσμα «συνθηκών» της δουλειάς και το αντίστροφο δεν ισχύει. Το υψηλό ηθικό δεν είναι αποτέλεσμα καλών συνθηκών δουλειάς.

Τελικά, ένα ακόμη γεγονός πάνω στα κίνητρα, που φαίνεται να αληθεύει για τους πωλητές: Η ψυχολογία είναι σημαντική. Αυτό το γεγονός φαίνεται με πολλούς τρόπους, για παράδειγμα:

Από τη στιγμή που κάποιος ασφαλιστής χαρακτηριστεί παραγωγός εκατομμυρίων, χαρακτηρίζεται έτσι για κάθε χρόνο μετά, διότι αρχίζει να θεωρεί τον εαυτό του σαν παραγωγό εκατομμυρίων.

Οι πωλητές πρέπει να πιστεύουν ότι η αλλαγή είναι δυνατή. Πολλοί από αυτούς στην πραγματικότητα δε χρειάζονται περισσότε-

ρες ικανότητες, αλλά χρειάζονται να εκπέμπουν μια καλύτερη εικόνα του εαυτού τους.

Ένας πωλητής συχνά χρειάζεται πραγματικές αποδείξεις ότι οι μέθοδοι του διευθυντή του εφαρμόζονται με επιτυχία. Αυτό επιτυγχάνεται πιο εύκολα αν ο διευθυντής είχε υπάρξει ένας επιτυχημένος πωλητής ο ίδιος, ή αν έχει αναπτύξει επιτυχημένους πωλητές, οι οποίοι παραμένουν στην εταιρία.

Έχουν υπάρξει χιλιάδες θεωρητικοί, οι οποίοι έχουν αναπτύξει ιδέες πάνω στα κίνητρα και μερικές από αυτές έχουν κερδίσει μεγάλη δημοτικότητα.

Ο Abraham Maslow μας έδωσε την «ιεραρχία των αναγκών» (την πυραμίδα των αναγκών) που πρέπει να ικανοποιούμε την κάθε ανάγκη με τη σειρά. Αυτές οι ανάγκες είναι στη σειρά που πρέπει να ικανοποιούνται, ανάγκες εξασφάλισης, κοινωνικές ανάγκες, εγωιστικές ανάγκες και αυτοεκπλήρωση.

Η θεωρία του Saul Gellerman είναι ότι υπάρχει μόνο μία μορφή κινήτρων, το συμφέρον, αλλά αλλάζει καθώς μεγαλώνουμε, πηγαινόντας από το χρήμα στη δύναμη, στην αναγνώριση, στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Δυστυχώς, όλες αυτές οι πληροφορίες είναι κυρίως θεωρητικές, και ενώ τα κίνητρα μπορεί να έχουν ανεκτίμητη αξία, μπορούν να έχουν καταστροφικά αποτελέσματα αν χρησιμοποιηθούν κατάλληλα.

Δεν μπορούν, αλλά και δεν πρέπει όλα τα άτομα να οδηγούνται προς μεγάλα κατορθώματα. Μερικά άτομα, για συγκεκριμένους λόγους δεν πρέπει να δέχονται συνεχώς πιέσεις. Μερικοί διευθυντές πωλήσεων θα ήθελαν να πιστεύουν ότι «βρες το κουμπί» του κάθε ατόμου και όλα τα προβλήματα θα λυθούν. Ποτέ δεν είναι τόσο εύκολο.

Πριν το τέλος του περασμένου αιώνα, υπήρχε ένας εύπορος Άγγλος βιομήχανος, ο οποίος έφευγε δύο εβδομάδες κάθε καλοκαίρι για να σκαρφάλλει στην πιο δύσκολη κορυφή των Ελβετικών Άλπεων. Ήταν μια από τις μικρές κορυφές και οι περισσότεροι ορειβάτες την αγνοούσαν, παρά το γεγονός ότι δεν είχε ποτέ πατηθεί, διότι η φήμη της δεν ταίριαζε με τη δυσκολία της και δεν ήθελαν να ρισκοκινδυνεύουν μια αποτυχία σε ένα τόσο ασήμαντο βουνό. Αυτό όμως ήταν ό,τι ακριβώς άρεσε στο βιομήχανο. Ήθελε να είναι ο πρώτος που θα ανέβει στο βουνό, και έτσι να κερδίσει κάποιο βαθμό αναγνώρισης.

Κάθε χρόνο, ο βιομήχανος προσλάμβανε

Ο σαφής προσδιορισμός καθηκόντων και ιεραρχίας βοηθά στην καλή λειτουργία του υποκαταστήματος.



τον ίδιο οδηγό, και μαζί αντιμετώπιζαν την πρόκληση της κορυφής - αλλά κάθε χρόνο αποτύγχαναν. Οι δύο άνδρες δεν θα μπορούσαν να είναι πιο διαφορετικοί: Ο Άγγλος ήταν φιλόδοξος, φλύαρος και πεισματάρης. Ο Ελβετός ήταν ήρεμος, παρατηρητικός και διστακτικός. Ο ένας δεν μπορούσε να καταλάβει τον άλλο.

Όταν η προχωρημένη ηλικία τελικά τους έπεισε ότι παραπάνω προσπάθειες να πατήσουν την κορυφή θα ήταν ανοησία, ήταν και οι δύο γεμάτοι απογοήτευση. Αλλά και οι δύο αναγνώρισαν ότι η απογοήτευση δεν οφείλετο στην αποτυχία τους να εκπληρώσουν τον πρωταρχικό τους στόχο, αλλά ήταν αποτέλεσμα της συνειδητοποίησης ότι δεν θα συναντιώνται πια μια φορά το χρόνο. Μια πολύ μεγάλη φίλια είχε γεννηθεί ανάμεσα στους δύο ανθρώπους, καθώς ήταν μαζί σε μια μάχη εναντίον της φύσης και οι δύο είχαν πλουτίσει από αυτή τη φίλια. Είχαν βρει την κατανόηση, την εκτίμηση των ιδεών του καθενός και τον τρόπο να ηρεμούν τις αντιδράσεις τους. Είχαν κερδίσει ένα πολύ μεγαλύτερο βραβείο από εκείνο που αρχικά ζητούσαν.

Αποτελέσματα

Σκεφτείτε τα κίνητρα σαν καύσιμο και τους ανθρώπους σαν μηχανές. Η ποσότητα και το είδος του καυσίμου που θα βάλατε στη μηχανή θα καθορίσουν την ενέργεια που θα αποδώσει η μηχανή για να κάνει τη δουλειά που θέλετε να κάνει. Η ποσότητα και το είδος των κινήτρων που παρέχετε θα καθορίσουν την προσπάθεια που θα καταβάλει το άτομο για να εκτελέσει τη δουλειά.

Τρεις μεταβλητές επηρεάζουν την προσπάθεια:

1. Επαγγελματικές προσδοκίες.

2. Αποτελέσματα.

3. Η αξία των αποτελεσμάτων.

Ας εξετάσουμε λοιπόν την κάθε μία από αυτές τις μεταβλητές όπως εφαρμόζονται στη δουλειά σας σαν διευθυντής.

Επαγγελματικές προσδοκίες

Με τον όρο «επαγγελματικές προσδοκίες» εννοούμε: Πόσο καλά πιστεύει ότι θα τα καταφέρει ο πωλητής; Αυτό αναφέρεται στις προσδοκίες για τη δουλειά και μόνο - όχι ανταμοιβές, βραβεία, κ.λπ., αλλά τις ικανότητες του ατόμου. Οι επαγγελματικές προσδοκίες βασίζονται σε δύο στοιχεία - τις προηγούμενες εμπειρίες και την πίστη του καθενός στις προσωπικές του ικανότητες.

Αν η προηγούμενη εμπειρία είναι ευνοϊκή, τα άτομα είναι πιο αισιόδοξα στις επαγγελματικές τους προσδοκίες. Αν για παράδειγμα, προηγουμένως είχαν επιτυχία στη δημιουργία ομάδων υποψηφίων πελατών για πωλήσεις, θα είναι προετοιμασμένα να έχουν επιτυχία και την επόμενη φορά που θα θελήσουν να αναπτύξουν τέτοιες ομάδες. Φυσικά, το αντίθετο θα ήταν αλήθεια αν προηγουμένως προσπάθειες υπήρξαν ανεπιτυχείς.

Αποτελέσματα

Η δεύτερη μεταβλητή που επηρεάζει την προσπάθεια έχει να κάνει με τα αποτελέσματα που απορρέουν από την εκτέλεση μιας δοθείσας εργασίας. Τι έχουν να κερδίσουν αυτοί που την εκτελούν; Τι τους ερεθίζει να την κάνουν; Αν ο πωλητής μας του προηγούμενου παραδείγματος πιστεύει ότι είναι ικανός να αναπτύσσει φωλιές υποψηφίων πελατών, το αναμενόμενο αποτέλεσμα είναι, προφανώς, να κάνει πωλήσεις. Αλλά το να σταματήσει εκεί θα ήταν σαν να θεωρεί ότι εκτελεί μόνο ένα κομμάτι της δουλειάς. Ο πωλητής μας συνειδητοποιεί ότι εκτελώντας μια δουλειά, του επιτρέπεται λογικά να περιμένει ορισμένα άλλα αποτελέσματα από τη δουλειά του - ή μάλλον από την επιτυχημένη ολοκλήρωση της δουλειάς του. Ποια είναι τα αποτελέσματα που θα πρέπει να περιμένει; Οι έρευνες έχουν δείξει πιθανά αποτελέσματα και τα έχουν κατατάξει σε 12 κατηγορίες, οι οποίες είναι γραμμένες παρακάτω. Καθώς θα τις διαβάσετε, θυμηθείτε ότι οι λέξεις δεν έχουν σημασία - μπορείτε να τις αλλάξετε όπως επιθυμείτε για να τις κάνετε πιο κατάλληλες για το προσωπικό σας, διότι ούτε εσείς ούτε το προσωπικό σας τις εκφράζετε απαραίτητα με τον ίδιο τρόπο.

ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ: Η ελευθερία να αναπτύσσετε τις δραστηριότητές σας όπως επιθυμείτε. Να είστε ανεξάρτητος από τους περιορισμούς που επιβάλλονται από τους ανωτέρους... η ευκαιρία να είστε «το αφεντικό του

εαυτού σας».

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ: Τα χειροπιαστά βραβεία για την ορθή εκτέλεση μιας εργασίας, όπως η μνημόνευσή σας σε ασφαλιστικές εκδόσεις ή λόγους στα συνέδρια.

ΕΠΙΤΥΧΙΑ: Η αίσθηση που έχετε από την επιτυχημένη εκτέλεση της εργασίας σας... υπερνικώντας τις δυσκολίες και φτάνοντας σε υψηλά επίπεδα απόδοσης.

ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ: Ο χρόνος που έχετε στη διάθεσή σας για εξωεπαγγελματικές δραστηριότητες και η έκταση της ικανοποίησης που δοκιμάζετε από τη χρησιμοποίησή του.

ΔΥΝΑΜΗ: Η αίσθηση του ελέγχου που αισθάνεστε ότι έχετε πάνω στο πεπρωμένο σας και στο πεπρωμένο των άλλων... η αίσθηση ότι είστε ικανός να επηρεάζετε και να κατευθύνετε τη συμπεριφορά των άλλων.

ΚΥΡΟΣ: Ο σεβασμός που δείχνουν οι συνεργάτες σας στον επαγγελματικό και κοινωνικό χώρο... πώς οι άλλοι σας κρίνουν σε σύγκριση με τους συνεργάτες σας.

ΧΡΗΜΑΤΑ: Το ποσό του ατομικού σας εισοδήματος από την άσκηση της εργασίας σας.

ΠΙΕΣΗ: Η συνεχής αίσθηση ή ανάγκη που έχετε να δείχνετε βελτίωση στην εκτέλεση της εργασίας σας. Η αίσθηση της ατομικής σας αξίας... Πώς συγκρίνετε τον εαυτό σας με τους συναδέλφους σας.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ: Το είδος και η ποιότητα των δραστηριοτήτων που έχετε με την οικογένειά σας.

ΑΣΦΑΛΕΙΑ: Η σιγουριά που αισθάνεστε κρατώντας τη θέση σας σαν ασφαλιστής... η αίσθηση ότι το αύριο θα είναι τουλάχιστον όσο καλό είναι το σήμερα.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ: Η αίσθηση ότι εξελίσσεστε σαν άτομο, ότι γίνεστε πιο ικανός, πιο αποτελεσματικός - ένα καλύτερο άτομο.

Η αξία των αποτελεσμάτων

Μια άλλη μεταβλητή που επηρεάζει την προσπάθεια είναι η αξία των αποτελεσμάτων για κάθε άτομο, δηλαδή το πόσο «επιθυμητό είναι το αποτέλεσμα στο άτομο». Ποια από τα αποτελέσματα δε δείχνουν να ενδιαφέρουν τον πωλητή; Είναι πιθανό ένα άτομο να πιστεύει ότι μόνο ένα αποτέλεσμα είναι σημαντικό, ενώ κάποιο άλλο άτομο να πιστεύει ότι αρκετά από τα αποτελέσματα είναι σημαντικά. Είναι επίσης σοφό να θυμάστε ότι η αξία ενός αποτελέσματος αλλάζει καθώς η εντύπωση του ατόμου αλλάζει επιτυγχάνοντας το στόχο.

Έως εδώ έχουμε εξετάσει τις τρεις μεταβλητές που επηρεάζουν την προσπάθεια, από την οπτική σκοπιά του πωλητή. Επειδή όμως αυτές οι μεταβλητές έχουν τόσο σημαντική επίδραση στις σχέσεις του διευθυντή με το προσωπικό του, είναι επίσης σημαντικό ο διευθυντής να βλέπει αυτές τις μεταβλητές από την οπτική σκοπιά των πωλητών του και όχι από τη δική του. Αν και όταν υπάρχουν σημεία συμφωνίας ή διαφωνίας, έχουν μεγάλη σημασία. Ας υποθέσουμε ότι στο παρακάτω διάγραμμα, ο κύκλος Α αντιπροσωπεύει το πώς ο πωλητής βλέπει τον κόσμο και ο κύκλος Β αντιπροσωπεύει το πώς ο διευθυντής βλέπει τον κόσμο του πωλητή. Η γραμμοσκιασμένη περιοχή αντιπροσωπεύει την κοινή τους σκέψη. Στο διάγραμμα αυτό, είναι προφανές ότι υπάρχουν βασικές διαφορές στη σκέψη, και ο πωλητής σκέφτονται με δύο εντελώς διαφορετικούς τρόπους. Αν πάλι, υπάρχει μεγάλη ταύτιση σκέψεων, όπως παρακάτω, αυτό υποδεικνύει μια πολύ καλύτερη σχέση ανάμεσα στα δύο άτομα. Δε σημαίνει ότι ο διευθυντής βλέπει τον κόσμο μέσα

Το προσωπικό ενδιαφέρον του manager για κάθε συνεργάτη, δημιουργεί θετικό και αποδοτικό κλίμα στην ομάδα.



από τα μάτια του πωλητή, αλλά σημαίνει ότι ο διευθυντής μπορεί ευκολότερα να δείξει κατανόηση για τις απόψεις του πωλητή και συνεπώς να επικοινωνούν με τρόπο ουσιαστικό. Σημαίνει ότι ο διευθυντής θα μπορεί να δώσει κίνητρα στον πωλητή του με τρόπο που εκείνος θα καταλάβει και θα εκτιμήσει.

Γιατί είναι σημαντικό να βλέπει ο διευθυντής μέσα από τα μάτια του πωλητή του

Είναι ζωτικής σημασίας για το διευθυντή να βλέπει τον κόσμο των πωλητών του με όσο το δυνατόν όμοιο τρόπο τον βλέπουν οι πωλητές, διότι αυτή η θεώρηση του κόσμου επηρεάζει υποσυνείδητα την απόδοση. Επίσης θα επηρεάσει τον τρόπο που ο διευθυντής θα προσπαθήσει να δώσει κίνητρα στο προσωπικό του. Το τι περιμένει ένας διευθυντής ότι μπορεί να επιτύχει ο πωλητής του, βασίζεται στην εμπειρία που έχει αποκτήσει το άτομο, στην παρατηρητικότητα του, στην πρακτική του εξάσκηση, όπως επίσης στην προσωπική γνώμη του διευθυντή. Από την άλλη μεριά, τα αποτελέσματα που περιμένει ο πωλητής από την καλή απόδοσή του δεν μετριούνται ούτε φαίνονται εύκολα. Η γνώμη του διευθυντή σε ό,τι αφορά τα κίνητρα των ατόμων βασίζεται σε συζητήσεις, παρατηρήσεις και υποθέσεις - όλα χρωματισμένα με την προσωπική εμπειρία του διευθυντή, η οποία επίσης έχει μεγάλη σημασία. Για να γίνει πιο κατανοητό φανταστείτε την επίδραση του διευθυντή στην επιτυχία ενός ατόμου στην ακόλουθη κατάσταση.

Ο διευθυντής γεννήθηκε και μεγάλωσε την περίοδο της κατοχής και αναγκάστηκε να εγκαταλείψει το σχολείο για να δουλέψει και να βοηθήσει την οικογένειά του. Αυτό του άφησε μια μεγάλη ανασφάλεια απέναντι στους ανθρώπους με καλύτερη μόρφωση από αυτόν, και αυτό με τη σειρά του τον έκανε να μην εμπιστεύεται να προσλάβει αυτούς που αποκαλούσε «κουλτουριάρηδες». Αφού πέρασε πολύς χρόνος και προβλήματα, κατόρθωσε να ξεπεράσει τους δισταγμούς του απέναντι στους απόφοιτους πανεπιστημίων - και μόνο αφού τα κεντρικά γραφεία τον είχαν πιέσει πολύ. Στη διάρκεια μιας συζήτησης ανάμεσα στο νέο πωλητή και το διευθυντή, όταν και οι δύο έπαψαν τις τυπικότητες και ξεκουράζονταν μετά από μια κουραστική ημέρα, ο πωλητής αποκάλυψε στο διευθυντή ότι το όνειρο της ζωής του ήταν να ζήσει κάποια μέρα σε μια μικρή απομακρυσμένη πόλη και να διδάσκει σε μια μικρή σχολή.

Σ' αυτό το σημείο της συζήτησης, ο διευθυντής θα μπορούσε να αντιδράσει με ποικίλους τρόπους. Εδώ είναι δύο πιθανότητες. Ποια από τις παρακάτω δύο απαιτήσεις πιστεύετε ότι θα έδινε περισσότερα κίνητρα;

1. «Αυτή είναι η πιο τρελή ιδέα που άκουσα ποτέ. Το ήξερα ότι αν άφηνα τα κεντρικά γραφεία να με πιέσουν να προσλάβω ανθρώπους σαν και σένα, κάτι τέτοιο θα συνέβαινε. Πότε θα προσγειωθείς και θα καταλάβεις ότι βρίσκεσαι στον αληθινό κόσμο; Δεν μπορείς να δραπέτεύσεις σε κανένα κήπο της Εδέμ. Εξάλλου, οι ευκαιρίες που έχεις σε αυτή τη δουλειά, θα σου επιτρέψουν να κερδίσεις 10 φορές περισσότερα από εκείνα που κερδίζει ένας τυχαίος καθηγητάκος. Θα μπορούσες να πας να αγοράσεις τη δική σου σχολή αν το ήθελες τόσο».
2. «Σε αυτή την περίπτωση, δεν θα μπορούσα να σκεφτώ καλύτερο επάγγελμα να διαλέξεις για να προετοιμαστείς για ένα τέτοιο όνειρο. Και όχι μόνο αυτό, αλλά επειδή δίνουμε τόσο μεγάλη αξία στη μόρφωση, δεν υπάρχει λόγος να μην αρχίσεις να προετοιμάζεις το όνειρό σου, ενώ είσαι ακόμη στις πωλήσεις».

Ο καλός manager επιλέγει, προσλαμβάνει αλλά και... απολύει!

Η διαδικασία στρατολόγησης και επιλογής που ακολουθείτε θα πρέπει να είναι δομημένη με τέτοιο τρόπο ώστε μόνο οι σωστοί άνθρωποι να μπαίνουν στο υποκατάστημά σας. Το καλύτερο σύστημα επιλογής ασφαλιστών πρέπει να περιέχει τουλάχιστον αυτά τα οκτώ βήματα:

1. Προκαταρκτική συνέντευξη.
2. Ακριβή εκτίμηση.
3. Συνέντευξη ευρέσεως στοιχείων.
4. Συστατικές συνεντεύξεις.
5. Δείγμα εργασίας.
6. Συνεντεύξεις με άλλους.
7. Τελική συνέντευξη εκτίμησης.
8. Απόφαση πρόσληψης.

Οι ανταμοιβές για μια επιτυχημένη επιλογή περιλαμβάνουν:

- Χρήματα - Οι σωστοί συνεργάτες θα σας επιστρέψουν πολλαπλά την επένδυσή που κάνατε σε αυτούς. Οι λάθος συνεργάτες θα σπαταλήσουν την επένδυσή σας που θα πάει χαμένη - όπως και την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας.
- Χρόνο - Ο χρόνος με τους σωστούς συνεργάτες είναι σωστά ξοδευμένος. Ο χρόνος με τους λάθος συνεργάτες ξοδεύεται άσκοπα και σε βάρος των καλών συνεργα-

τών. Η ποιότητα του χρόνου που ξοδεύετε με τους συνεργάτες σας, σαφώς επηρεάζει την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας.

- Ευκαιρίες - Οι σωστοί συνεργάτες «αρπάζουν» τις ευκαιρίες καθώς και τις ανταμοιβές. Οι λάθος συνεργάτες χάνουν τις καλές ευκαιρίες, χάνουν την αυτοπεποίθησή τους, την αυτοεκτίμηση και το κύρος τους και έτσι αποδυναμώνουν την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας.

- Ηθικό - Η επιτυχία φέρνει την επιτυχία. Η αποτυχία φέρνει την αποτυχία - και αποδυναμώνει την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας.

- Εικόνα - Έχοντας τους σωστούς συνεργάτες καθιστά πιο εύκολο να προσελκύσετε τους σωστούς υποψήφιους, δυναμώνοντας έτσι την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας.

Για να βρει τους σωστούς ανθρώπους, ένας επιτυχημένος διευθυντής εξετάζει το ιστορικό των επιτευγμάτων του υποψήφιου, τους συναδέλφους και συνεργάτες του, το ποιοτικό επίπεδο ζωής του και το βαθμό ωριμότητάς του. Επίσης ψάχνει για δείγματα επιτυχίας, όπως την επιθυμία να κάνει χρήματα, μια θετική εικόνα του εαυτού του, προσωπική υπερηφάνεια, ειλικρίνεια και ακεραιότητα χαρακτήρα, την προθυμία να ρισκινδυνεύει και τη συναισθηματική και διανοητική σταθερότητα.

Όπως ακριβώς οι πελάτες του υποκαταστήματός σας εξυπηρετούνται καλύτερα από τους σωστούς ασφαλιστές, έτσι και η κουλτούρα του υποκαταστήματός σας εξυπηρετείται καλύτερα από τους σωστούς ανθρώπους. Το κλειδί βρίσκεται στα χέρια σας - στη σωστή επιλογή.

Απολύοντας τους λάθος ανθρώπους

Ίσως η δυσκολότερη δουλειά σας είναι να απολύετε τους συνεργάτες, οι οποίοι δε στέκονται στο ύψος των απαιτήσεών σας. Η απόλυση είναι αναπόφευκτη όταν όλοι οι άλλοι τρόποι επιβλεψής έχουν αποτύχει. Οι απολύσεις είναι μια σχεδόν συνεχής διαδικασία σε μεγάλα υποκαταστήματα. Και οι απολύσεις μπορεί να είναι σκληρά χτυπήματα στην κουλτούρα του υποκαταστήματος αν δεν χειριστούν σωστά.

Πάντοτε να απολύετε με φιλόνητο τρόπο. Αυτό σημαίνει να φέρεστε στους ανθρώπους που απολύετε με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Οι λόγοι της απόλυσης θα πρέπει να είναι ξεκάθαροι και να έχουν εξηγηθεί με σαφήνεια στο άτομο που εσείς απολύετε. Αυστηρά μέτρα επίδοσης είναι σημαντικά στη διεύθυνση υποκαταστημάτων, διότι δεν επιτρέπουν περιθώρια για τους λόγους μιας απόλυσης. Τα γεγονότα μιλούν από μόνα τους, αλλά παρ' όλα αυτά, θα πρέπει να εξηγήσετε τα γεγονότα στο συνεργάτη που εσείς απολύετε με ανθρω-

ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΚΑΘΕ ΜΕΓΑΛΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΚΡΥΒΕΤΑΙ ΕΝΑΣ ΜΕΓΑΛΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗΣ ΜΕ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ I.XO.S.

Είναι ο τίτλος σπουδών που φέρουν οι απόφοιτοι του Ινστιτούτου Χρηματοοικονομικών Σπουδών (I.XO.S.). Ένας τίτλος που σημαίνει έγκυρη και επιστημονική κατάρτιση. Όλα όσα ξεχωρίζουν σήμερα τον απλό ασφαλιστή από τον ολοκληρωμένο Χρηματοασφαλιστικό Σύμβουλο. Τον άνθρωπο δηλαδή που καλύπτει κάθε σύγχρονη ανάγκη του ασφαλιζόμενου, προσφέροντάς του πλήρεις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

Το I.XO.S. είναι το μοναδικό εκπαιδευτικό Ινστιτούτο στο είδος του και δημιουργήθηκε με σκοπό να δώσει στο σημερινό επαγγελματία ασφαλιστικό σύμβουλο τις αρτιότερες θεωρητικές γνώσεις και την πληρέστερη πρακτική εξάσκηση σε ό,τι αφορά τον Χρηματοασφαλιστικό Κλάδο.

Η INTERAMERICAN στήριξε το I.XO.S. από την πρώτη κιόλας στιγμή της λειτουργίας του, επενδύοντας με αυτό τον τρόπο στην ολοκληρωμένη επιμόρφωση των Συμβούλων της. Γιατί θεωρεί ότι, πέρα από το να πρωτοπορεί σε προγράμματα, πρέπει να πρωτοπορεί και σε ποιότητα ανθρωπίνων υπηρεσιών.

Ποιότητα που εγγυάται η συνεργασία του I.XO.S. με το L.U.T.C. (Life Underwriters Training Council), ένα από τα μεγαλύτερα εκπαιδευτικά Ινστιτούτα της Αμερικής, της πρωτοπόρου χώρας στις ασφάλειες.

Σήμερα, οι ασφαλιζόμενοι απαιτούν να έχουν δίπλα τους ολοκληρωμένους επαγγελματίες. Το I.XO.S. τους δημιουργεί. Η INTERAMERICAN το υς διαδέτε.



INTERAMERICAN

Η Μεγάλη Ασφάλεια!



πινο τρόπο.

«Δώστε τους κάθε ευκαιρία να επιτύχουν, αλλά μην μένετε μαζί τους για πολύ», συμβουλεύει ένας διευθυντής. Οι έρευνες της LIMRA δείχνουν ότι οι αποτυχημένοι νέοι ασφαλιστές θα πρέπει να απολύονται μέσα σε 180 μέρες - μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα θα πρέπει να είστε σε θέση να γνωρίζετε αν θα τα καταφέρουν στην καριέρα τους. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν δύο συγκεκριμένα οφέλη στη γρήγορη απόλυση - δηλαδή, μετά από 6 μήνες - των αποτυχημένων παραγωγών και αυτά είναι (1) μία άμεση αναβάθμιση της δύναμης του υποκαταστήματός σας και (2) η ενίσχυση του ηθικού στο υποκατάστημα σας.

Μερικά από τα καλύτερα υποκαταστήματα προσπαθούν να τοποθετήσουν τους απολυμένους συνεργάτες τους σε άλλες εταιρίες, συνήθως άσχετες με την ασφαλιστική αγορά.

Φυσικά, η καλύτερη στιγμή να απολυθεί κάποιος είναι πριν ο συνεργάτης προσληφθεί - κατά τη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής. Ένα κατανοητό σύστημα επιλογής μπορεί να σας γλυτώσει από πολλούς πονοκεφάλους αργότερα.

Ο καλός διευθυντής προσέχει πώς γίνεται ο σχεδιασμός υπο/τος - ομάδας

Ο σχεδιασμός είναι ένα από τα ουσιαστικότερα πράγματα που πρέπει να κάνετε για να φτάσετε στην επιτυχία. Όπως λέει ένα παλιό ρητό «αν δεν ξέρεις πού θέλεις να πας, δε θα φτάσεις εκεί ποτέ». Ο σχεδιασμός είναι σύνθεση δύο μερών: (1) καθορισμός συγκεκριμένων στόχων και (2) υιοθέτηση συγκεκριμένων ενεργειών για να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι.

Ο «Σχεδιασμός υποκαταστήματος» βοηθάει να κάνετε τα σχέδιά σας, αλλά σας βοηθάει και να υιοθετήσετε ένα τρόπο ενέργειας και να καθιερώσετε περιοδικούς ελέγχους της προόδου σας για την επίτευξη των στόχων σας. Στο σχεδιασμό υποκαταστήματος πρέπει να κάνετε επτά βήματα που σας βοηθούν να πετύχετε:

- ΒΗΜΑ 1: Να προσδιορίσετε το πού βρίσκεστε τώρα.
- ΒΗΜΑ 2: Να θέσετε ατομικούς στόχους παραγωγής και ταυτόχρονα να κάνετε ένα σύστημα ελέγχου που σας επιτρέπει να παρακολουθείτε την πρόοδο των εργασιών σας, στην πορεία προς την επίτευξη του στόχου σας.
- ΒΗΜΑ 3: Να καθορίσετε τις ανάγκες

του ανθρώπινου δυναμικού σας, στη βάση του «πόσους παραγωγούς χρειάζεστε για να πετύχετε τους στόχους παραγωγής που θέσατε».

- ΒΗΜΑ 4: Να σχεδιάζετε και να κρατάτε στοιχεία των δραστηριοτήτων στρατολόγησης.
- ΒΗΜΑ 5: Να καθιερώσετε συγκεκριμένα σχέδια ανάπτυξης των συνεργατών σας. Να προσδιορίσετε αυτές τις ανάγκες, να αποφασίσετε πώς αυτές θα ικανοποιηθούν, ποια θα είναι τα αποτελέσματα, πώς θα μετρηθούν τα αποτελέσματα καθώς και το χρονικό πλαίσιο όλων αυτών.
- ΒΗΜΑ 6: Να αναλύσετε τις ενέργειές σας και να μετρήσετε την αποτελεσματικότητά σας.
- ΒΗΜΑ 7: Να αναφέρετε περιληπτικά τους στόχους του επόμενου έτους.

Μήπως είστε «δειλός» διευθυντής;

Είστε δειλός διευθυντής αν...

- Ο μεγαλύτερος στόχος του υποκαταστήματός σας είναι να μη ξεπεράσετε τον προϋπολογισμό.
- Το μόνο που σας ενδιαφέρει είναι να αρέσετε (ή αν δεν αρέσετε) στους συνεργάτες σας.
- Μειώνετε τους στόχους παραγωγής για το υποκατάστημά σας διότι πιστεύετε ότι οι συνεργάτες σας δεν θα τα καταφέρουν.
- Σας έχουν ακούσει πολλές φορές να λέτε: «Το δοκιμάσαμε αλλά δεν πέτυχε».
- Όταν σχεδιάζονται νέες παράτολμες επιχειρήσεις, τονίζετε μόνο τους κινδύνους αποτυχίας αντί για τις πιθανότητες επιτυχίας.
- Οι αποφάσεις σας είναι ασφαλείς και όχι προοδευτικές.

Αν είστε ένας «δειλός διευθυντής», το κακό είναι ότι πιθανόν όλοι στο υποκατάστημά σας το γνωρίζουν. Ίσως βέβαια να μην είναι δικό σας σφάλμα - ίσως να ακολουθείτε απλά τις εντολές της εταιρίας. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι δεν μπορείτε να κάνετε κάτι για να αλλάξετε την κατάσταση.

Ο ικανός διευθυντής γνωρίζει πώς να προσφέρει αναγνώριση στους συνεργάτες του

Η LIMRA ορίζει την αναγνώριση σαν «τις απτές - πραγματικές ανταμοιβές που έχετε αν κάνετε καλά κάποια δουλειά». Η αναγνώριση της επίδοσης έχει σημαντική επίδραση στην κουλτούρα ενός υποκαταστήματος.

Δελτία υποκαταστημάτων, διαγωνισμοί, συνέδρια, συγκεντρώσεις, ιδιωτικοί χώροι γραφείων, μια προσωπική γραμματέας, τι-

μητικά διπλώματα - ο κατάλογος των τρόπων για να αναγνωρίσετε τους ανθρώπους σας είναι ατελείωτος, και δε συμπεριλαμβάνει βραβεία που δίνονται από την εταιρία. Μερικοί διευθυντές πιστεύουν ότι δεν μπορείτε να έχετε αρκετά προγράμματα αναγνώρισης για τους συνεργάτες σας. Άλλοι πάλι πιστεύουν ότι οι πολλές ευκαιρίες για αναγνώριση μειώνουν το αίσθημα αυτό.

Αναμφίβολα, η ποσότητα αναγνώρισης που παρέχετε στους συνεργάτες σας, επηρεάζει την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας. Δεν υπάρχουν όμως οδηγίες και στοιχεία που να δείχνουν πόση αναγνώριση είναι αρκετή. Εδώ έχουμε μερικές γενικές οδηγίες.

- Μη δίνετε αναγνώριση παρά μόνο εκεί που αξίζει.
- Όσο προοδεύει η καριέρα ενός ατόμου, η αναγνώριση πρέπει να είναι για μεγαλύτερα επιτεύγματα από αυτά του παρελθόντος.
- Η αναγνώριση θα πρέπει να κάνει τους ανθρώπους να κοπιάζουν για να την επιτύχουν.
- Μην παραμελείτε την αναγνώριση στο μοναχικό τύπο, ο οποίος δείχνει αδιάφορος.
- Ποτέ μην αγνοείτε τα άτομα που φαίνονται να έχουν σαν κίνητρο την αναγνώριση.
- Η μακροχρόνια χρήση των ίδιων προγραμμάτων αναγνώρισης μπορεί να έχει σαν αποτέλεσμα την αδιαφορία των ανθρώπων.
- Η αναγνώριση πρέπει πάντα να έχει νόημα και να είναι ειλικρινής.
- Η αναγνώριση μπορεί να έχει πολλές μορφές, από ένα άρθρο σε μία εθνική έκδοση, έως ένα σημείωμα γραμμένο στο χέρι.
- Η αναγνώριση μπορεί να είναι για πολλά πράγματα, από τον αριθμό των αιτήσεων μέχρι την ανάμειξη σε κοινωνικές δραστηριότητες.
- Σε πολλά μέρη του κόσμου, η αναγνώριση υπό μορφή χρηματικών βραβείων περιορίζεται από το νόμο.

Ο ικανός manager δημιουργεί καλές συνήθειες

Στην Ινδία, όπου εκπαιδεύουν μωρά ελέφαντες, ο έλεγχος επιβάλλεται όταν ο ελέφαντας είναι ακόμη πολύ μικρός. Τοποθετείται μια αλυσίδα γύρω από το πόδι του μικρού ελέφαντα και αυτή τη δένουν σε



LEO BURNETT

10+1 ΜΟΝΑΔΙΚΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ

Το Πρόγραμμα LA VIE HEALTH από τη LA VIE Assurance είναι το πρώτο Ασφαλιστικό Πρόγραμμα Υγείας, που προσφέρει 10+1 μοναδικά προνόμια, θωρακίζοντας την Υγεία σας:

1. Απεριόριστη και χωρίς όρια νοσοκομειακή κάλυψη.
 2. Απεριόριστος αριθμός διαγνωστικών εξετάσεων, ακόμα και των πλέον εξειδικευμένων.
 3. Απεριόριστος αριθμός ιατρικών εξετάσεων 24 ώρες το 24ωρο, 365 ημέρες το χρόνο.
 4. Απεριόριστος αριθμός ιατρικών επισκέψεων στο σπίτι 24 ώρες το 24ωρο, 365 ημέρες το χρόνο.
 5. Νοσηλεία στο σπίτι από εξειδικευμένο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό.
 6. Για όλους τους ασφαλισμένους, πλήρες check-up ετησίως.
 7. Απεριόριστη κάλυψη αμοιβής Χειρουργών και Αναισθησιολόγων.
 8. Ελεύθερη επιλογή θεράποντος Ιατρού κατά την κρίση του ασθενούς.
 9. Απεριόριστος αριθμός ιατρικών εξετάσεων για δεύτερη ιατρική γνώμη από τους Διευθυντές των Κλινικών.
 10. Προσωπική κάρτα ιατρικού ιστορικού Medisoft.
- +1.** Το πρόγραμμα LA VIE HEALTH φέρει τη σφραγίδα του Ομίλου Ιατρικού Κέντρου Αθηνών. Του Ομίλου που κάνει καθημερινή πράξη το "Πάντα ένα βήμα μπροστά".

πληροφορίες & εγγραφές στο **1019**





ένα μεταλλικό πάσαλο. Ο πάσαλος στερεώνεται καλά στη γη. Τις πρώτες μέρες, ο μικρός ελέφαντας τραβάει δυνατά την αλυσίδα, αλλά δεν έχει τη δύναμη να απελευθερωθεί. Σύντομα πείθεται ότι αυτή η αλυσίδα έχει τη δύναμη να τον κρατά σε ένα σημείο. Έτσι παύει τις προσπάθειες. Δέκα χρόνια αργότερα, όταν έχει αναπτυχθεί πλήρως και είναι ικανός να ξεριζώνει δέντρα και να σπρώχνει τόνους, μπορεί ακόμη να δεσμεύεται από την ίδια αλυσίδα. Πόσες καλές συνήθειες δημιουργήσατε στους ασφαλιστές σας;

Αποτελεσματικοί και επιτυχημένοι είναι οι managers που ξέρουν κι έχουν φιλοσοφία ομάδας - υπο/τος

Τι είναι η κουλτούρα ομάδας

Υπάρχει μια αντικειμενική, ψυχρή, επιστημονική πλευρά όσον αφορά τη διεύθυνση υποκαταστημάτων. Χρόνος εκπαίδευσης. Μέθοδοι εκπαίδευσης. Επισκέψεις, συνεντεύξεις, συμφωνίες, συστάσεις. Παραγωγή. Ποσοστό διατηρησιμότητας ασφαλιστών. Αναμφίβολα χρησιμοποιείτε πολλές μεθόδους και συστήματα στη στρατολόγηση, επιλογή, επίβλεψη, εκπαίδευση, πώληση, εξυπηρέτηση πελατών, κ.λπ. Χωρίς αμ-

φιβολία, το υποκατάστημά σας είναι ένα πραγματικό εργαστήριο επιστημονικών αρχών που τίθενται σε εφαρμογή. Αλλά υπάρχει επίσης και μια υποκειμενική πλευρά όσον αφορά τη διεύθυνση υποκαταστημάτων. Είναι η θερμή ανθρώπινη πλευρά, η εμπιστοσύνη και η φροντίδα. Η ανθρώπινη αυτή πλευρά, φυσικά ξεκινά από σας. Πόσες φορές παρουσιάζονται καταστάσεις, στις οποίες πρέπει να δράσετε από το ένστικτό σας διότι δεν υπάρχουν επιστημονικές μέθοδοι για να εφαρμόσετε; Κάθε μέρα; Δέκα φορές την ημέρα; Ενώ η ανθρώπινη πλευρά ξεκινά από σας, επεκτείνεται στο προσωπικό σας και στις οικογένειές τους.

Πώς εξηγείται το γεγονός ότι διαφορετικοί διευθυντές χρησιμοποιούν βασικά τα ίδια συστήματα και άλλοι επιτυγχάνουν και άλλοι όχι; Η απάντηση βρίσκεται στην ανθρώπινη πλευρά της διεύθυνσης. Ακόμη και επιστημονικά αποδεδειγμένοι μέθοδοι δεν μπορούν να σας εγγυηθούν την επιτυχία, διότι μην ξεχνάτε, είμαστε «άνθρωποι». Και η κουλτούρα του υποκαταστήματος είναι απλά ανθρώπινη.

Η κουλτούρα του υποκαταστήματος είναι το θερμό, ζωντανό κομμάτι του υποκαταστήματός σας. Είναι οι άνθρωποι του υποκαταστήματός σας, οι συνήθειές τους, τα πιστεύω τους, η συμπεριφορά τους, ο τρόπος που αντιδρούν μεταξύ τους. Η κουλτούρα του υποκαταστήματος μπορεί να προσδιοριστεί σαν:

- Ο τρόπος που λειτουργούν στο υποκατάστημα.
- Οι καρδιές και το μυαλό των ανθρώπων σας.
- Το σύνολο των κοινών συνθηκών των ατόμων στην ομάδα.
- Οι βασικές αξίες που υποκινούν κάθε λήψη αποφάσεων.
- Αυτό που νομίζετε ότι είστε και αυτό που νομίζουν οι πελάτες σας ότι είστε.
- Η «ανεπίσημη» οργάνωσή σας.

Τι επηρεάζει την κουλτούρα της ομάδας

Οι εξωγενείς δυνάμεις, πάνω στις οποίες έχετε λίγο ή καθόλου έλεγχο, περιλαμβάνουν:

- Την τεχνολογία.
- Την οικονομία.
- Την πρακτική των κεντρικών γραφείων.
- Την προσωπική ζωή των συνεργατών και του προσωπικού.
- Τις αλλαγές γενικά.

Οι ενδογενείς δυνάμεις που επηρεάζουν την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας και πάνω στις οποίες συνήθως έχετε κάποιο έλεγχο, περιλαμβάνουν:

- Τον εαυτό σας.
- Τους ανθρώπους σας (τους «τύπους» που επιλέγετε).
- Το περιβάλλον του υποκαταστήματός σας.
- Συστήματα διεύθυνσης.
- Αναγνώριση των συνεργατών.
- Επαγγελματική ανάπτυξη.

Αναγνωρίζοντας μια δυνατή κουλτούρα

Πώς μπορείτε να γνωρίζετε αν έχετε μια δυνατή, θετική κουλτούρα. Σίγουρα πρέπει να υπάρχουν μερικά σημάδια. Ένα παράδειγμα μπορεί να είναι το υποκατάστημα ενός πολύ επιτυχημένου διευθυντή του κ. Χ. Ένας ασφαλιστής κάποτε είπε στον κ. Χ.: Είναι αδύνατον να αποτύχει κανείς σε αυτό το υποκατάστημα. Όταν μπαίνεις μέσα, υπάρχει τέτοια ατμόσφαιρα δυναμισμού και επιτυχίας, που είναι κολλητική. Μια άλλη φορά, ένας ασφαλιστής ήθελε να είναι ο κ. Χ. παρών στο μαιευτήριο που γεννούσε η γυναίκα του και ονόμασε το παιδί Γιώργο. Κάποια άλλη φορά οι συνεργάτες του κ. Χ. που έκαναν αστεία ότι ήταν ο πιο κακοντυμένος άντρας στην περιοχή μάζεψαν χρήματα και του αγόρασαν ένα κοστούμι. Πώς θα ξέρετε αν η κουλτούρα σας είναι δυνατή; Θα δείτε τα σημάδια.

Τι είναι η τέλεια κουλτούρα υποκαταστήματος;

Δεν υπάρχει τέτοιο πράγμα. Η κουλτούρα είναι οι άνθρωποι. Είναι ζωντανή. Θυμηθείτε, η κουλτούρα είναι ανθρώπινη και ποιος άνθρωπος είναι τέλειος;

Αν μπορούσατε να ανακαλύψετε τα δακτυλικά αποτυπώματα της κουλτούρας στο υποκατάστημά σας, θα ανακαλύπτατε τα δικά σας αποτυπώματα. Και όπως γνωρίζουμε όλοι, δεν υπάρχουν δύο αποτυπώματα ίδια. Ό,τι είναι σωστό για σας, δεν είναι σωστό για κάποιον άλλο.

Ίσως ακόμη να έχετε περισσότερες από μια κουλτούρες στο υποκατάστημά σας, κυρίως αν αυτό είναι μεγάλο υποκατάστημα. Ίσως η μια κουλτούρα είναι παλαιά και η άλλη νέα. Ίσως μερικές κουλτούρες να συνυπάρχουν ειρηνικά. Ίσως η μια να ενισχύει την άλλη. Ίσως πάλι να βρίσκονται σε σύγκρουση.

Η σχέση ανάμεσα σε κουλτούρα και απόδοση

Γνωρίζουμε ότι υπάρχει μια άμεση σχέση ανάμεσα σε μια δυνατή κουλτούρα και την υψηλή απόδοση. Μπορούμε όμως να γνωρί-

ΟΛΟΚΛΗΡΟΣ Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ SCORLIFE ΣΤΗ ΔΙΑΘΕΣΗ ΣΑΣ



Μπείτε σ' ένα κόσμο που χρόνια τώρα προσφέρει ασφαλιστικές και επενδυτικές υπηρεσίες, με τις υψηλότερες ποιοτικές αρχές. Μπείτε στον κόσμο της Scorlife, που αντιμετωπίζει σφαιρικά κάθε σας ανάγκη:

ΑΣΦΑΛΕΙΑ Με προγράμματα ειδικά φτιαγμένα για να καλύπτουν τις πιο ιδιαίτερες και προσωπικές σας ανάγκες, η Scorlife σας προσφέρει απόλυτη νοσοκομειακή κάλυψη με κάρτα υγείας, συνταξιοδότηση υψηλής απόδοσης, παιδική ασφάλιση με επενδυτικό χαρακτήρα, προγράμματα για γυναίκες, αλλά και για τις ιδιαίτερες απαιτήσεις των Managers.

ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ Μοναδική υπηρεσία της Scorlife, το Στεγαστικό Ζωής, προσθέτει ασφάλεια ζωής στο δάνειό σας και αφαιρεί την υποχρέωση εξόφλησης του κεφαλαίου. Έτσι, σας δίνει τη δυνατότητα ν' αποκτήσετε το σπίτι των ονείρων σας, με μεγαλύτερη ευκολία και σιγουριά.

ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ Η δύναμη του βρετανικού ομίλου της Scottish Provident, καθώς και η τεχνογνωσία και η εξειδίκευση της εταιρίας Aberdeen Prolific Asset Management Ltd στα χρηματοοικονομικά, αξιοποιείται από τη Scorlife και είναι στη διάθεσή σας.

Με τη χρηματοοικονομική σειρά Global Financial Line, κινηθείτε δυναμικά και στο χώρο των ασφαλιστικών επενδυτικών προγραμμάτων Unit Linked. Το Bonus Portfolio, σας συνδέει εύκολα και απλά με τα πιο ισχυρά επενδυτικά κεφάλαια του κόσμου. Το πρωτοποριακό Active Plan, σας δίνει την ευελιξία να συνδυάσετε επένδυση και ασφαλιστική κάλυψη σε ένα, ακόμη και με μικρό επενδυτικό κεφάλαιο. Ενώ, η Σύνταξη Ζωής και το Junior Plan έρχονται να καλύψουν τις ιδιαίτερες αποταμιευτικές σας ανάγκες. Ολόκληρος ο κόσμος της Scorlife, τώρα και πάντα, στη διάθεσή σας.

No1
* ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΕΤΙΚΑ - ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
* ΣΕ ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΝΕΩΝ ΣΥΜΒΟΛΑΙΩΝ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΠΙΣΗΜΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.

ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΖΩΗΣ

SCORLIFE

ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ SCOTTISH PROVIDENT GROUP

ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΙ ΜΟΝΑΔΙΚΗ ΚΑΙ ΣΤΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Διεύθυνση: Λεωφ. Κηφισίας 64, 151 25 Μαρούσι, τηλ.: 689 6600, fax: 689 6606.
<http://www.scorlife.gr>

ζουμε ακριβώς την αιτία μιας δυνατής κουλτούρας;

Δεν έχει γίνει πολλή επιστημονική έρευνα στο θέμα της κουλτούρας υποκαταστημάτων. Μπορούμε όμως να κάνουμε μερικές σοβαρές υποθέσεις που αφορούν τους παράγοντες που συνεισφέρουν σε μια δυνατή κουλτούρα. Το μόνο που έχουμε να κάνουμε είναι να εξετάσουμε τις εμπειρίες και τις πρακτικές των υποκαταστημάτων που έχουν δείξει υψηλή απόδοση.

Πολλές συνεντεύξεις της LIMRA με διευθυντές υποκαταστημάτων πάνω στην απόδοση των ασφαλιστών τους, έχουν αποκαλύψει παράγοντες οι οποίοι φαίνεται να συνεισφέρουν στην υψηλή απόδοση των υποκαταστημάτων.

Οι ασφαλιστές που περιγράφουν τους διευθυντές τους σαν «υποκινητές» τείνουν να είναι σε αναπτυσσόμενα υποκαταστήματα, σε μεγαλύτερο ποσοστό από εκείνους τους ασφαλιστές που βλέπουν τους διευθυντές τους απλά σαν διευθυντές. Επίσης, οι ασφαλιστές με υποκινητές - διευθυντές αναπτύσσουν πιο θετική συμπεριφορά απέναντι στη δουλειά τους, στο υποκατάστημά τους και στις εταιρίες τους, από εκείνους που έχουν «διευθυντικούς - διευθυντές».

Έναν άλλο παράγοντα που ανακάλυψε η LIMRA ότι συνεισφέρει στην υψηλή απόδοση ενός υποκαταστήματος, μπορούμε να τον περιγράψουμε ως εξής: Οι διευθυντές που θέλουν να αναπτυχθούν, αναπτύσσονται. Οι διευθυντές που δε θέλουν να αναπτυχθούν, δεν αναπτύσσονται. Αυτή η ανακάλυψη περιγράφεται από έναν επιτυχημένο διευθυντή: «Υπάρχουν διευθυντές που είναι στάσιμοι. Δεν επιθυμούν να αναπτυχθούν. Είναι θέμα στάσης. Αν ο διευθυντής έχει μια τέτοια στάση, δεν υπάρχει ελπίδα ανάπτυξης στο υποκατάστημα».

Η LIMRA έχει επίσης ανακαλύψει ότι οι διευθυντές επιτυχημένων υποκαταστημάτων είναι άνθρωποι με υψηλούς στόχους. Οι στόχοι τους για το υποκατάστημα είναι διατυπωμένοι καθαρά και σε άμεση σχέση με τους στόχους της εταιρίας. Παραδείγματα καθαρών στόχων μπορούν να είναι «να γίνετε το μεγαλύτερο σε παραγωγή υποκατάστημα της εταιρίας» ή να ξεπεράσετε μια παραγωγή... εκατομμυρίων.

Οι έρευνες δείχνουν ότι τα υποκαταστήματα των διευθυντών που έχουν επαφή με τους συνεργάτες τους έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναπτυχθούν από εκείνα των διευθυντών που δεν επικοινωνούν με τους συνεργάτες τους.

Ο προσωπικός δυναμισμός του διευθυντή επηρεάζει την απόδοση του υποκαταστήματος. Τα υποκαταστήματα συχνά αντικατοπτρίζουν το στυλ του διευθυντή τους. Οι διευθυντές που εκπέμπουν θετικά κύματα, έχουν θετικούς, δυναμικούς και παραγωγικούς ασφαλιστές.

Παρ' όλο που η γεωγραφική θέση μπορεί να

επηρεάσει την κουλτούρα ενός υποκαταστήματος (οι ασφαλιστές μιας μεγαλούπολης ίσως φέρονται διαφορετικά από εκείνους μιας επαρχιακής πόλης), η γεωγραφική θέση δεν είναι παράγοντας επιτυχίας ενός υποκαταστήματος. Επιτυχημένα υποκαταστήματα μπορούμε να βρούμε παντού. Η συμπεριφορά του διευθυντή είναι πολύ πιο σημαντικός παράγοντας από τη γεωγραφική θέση.

Τα υποκαταστήματα που έχουν μια καλή σχέση διευθυντή ασφαλιστών θα έχουν μεγαλύτερη παραγωγή από εκείνα στα οποία αυτή η σχέση δεν είναι καλή.

Τελικά, τα επιτυχημένα υποκαταστήματα, χωρίς αμφιβολία, διευθύνονται από ανθρώπους που «είναι ο εαυτός τους» και δεν προσπαθούν να είναι κάποιος άλλος.

Οι παράγοντες επιτυχίας ενός υποκαταστήματος, που βασίζονται στις έρευνες και τις παρατηρήσεις της LIMRA, αφορούν πολλές πλευρές της κουλτούρας του υποκαταστήματος.

Τρόποι για να επηρεάσετε θετικά την κουλτούρα του υποκαταστήματός σας

Δεν μπορείτε απλά να κάνετε κήρυγμα για ισχυρή κουλτούρα. Θα πρέπει να την εφαρμόσετε. Εδώ έχουμε μερικές καθοδηγήτριες αρχές και απλές ιδέες που θα έχουν θετική επίδραση στην κουλτούρα του υποκαταστήματός σας.

- Ακούστε. Προσπαθήστε να βλέπετε τα πράγματα μέσα από τα μάτια του προσωπικού και των συνεργατών σας, όταν έρχονται σε σας.
- Να είστε ανοιχτοί σε υποδείξεις. Έχετε ένα κουτί παραπόνων και υποδείξεων και έχετε ένα σύστημα επιβράβευσης των υποδείξεων που τίθενται σε εφαρμογή.
- Εκδώστε ένα δελτίο υποκαταστήματος και χρησιμοποιήστε το με τρόπους που να ενισχύουν τη θετική κουλτούρα. Για παράδειγμα, τυπώνετε άρθρα που λένε το πώς οι ασφαλείες βοηθούν τους ανθρώπους, μην τυπώνετε απλά λίστες και αριθμούς παραγωγής.

- Ενθαρρύνετε την επικοινωνία στο υποκατάστημα. Ενθαρρύνετε την ανοιχτή, άμεση επικοινωνία σαν μέρος της καθημερινής ρουτίνας. Σπάστε τα φράγματα ανάμεσα στους συνεργάτες σας. Οργανώνετε τακτικές συγκεντρώσεις υποκαταστήματος για να έχετε τις λειτουργίες του υποκαταστήματος αρμονισμένες. Διατυπώνετε αυτά που πρέπει να γίνουν καθαρά.

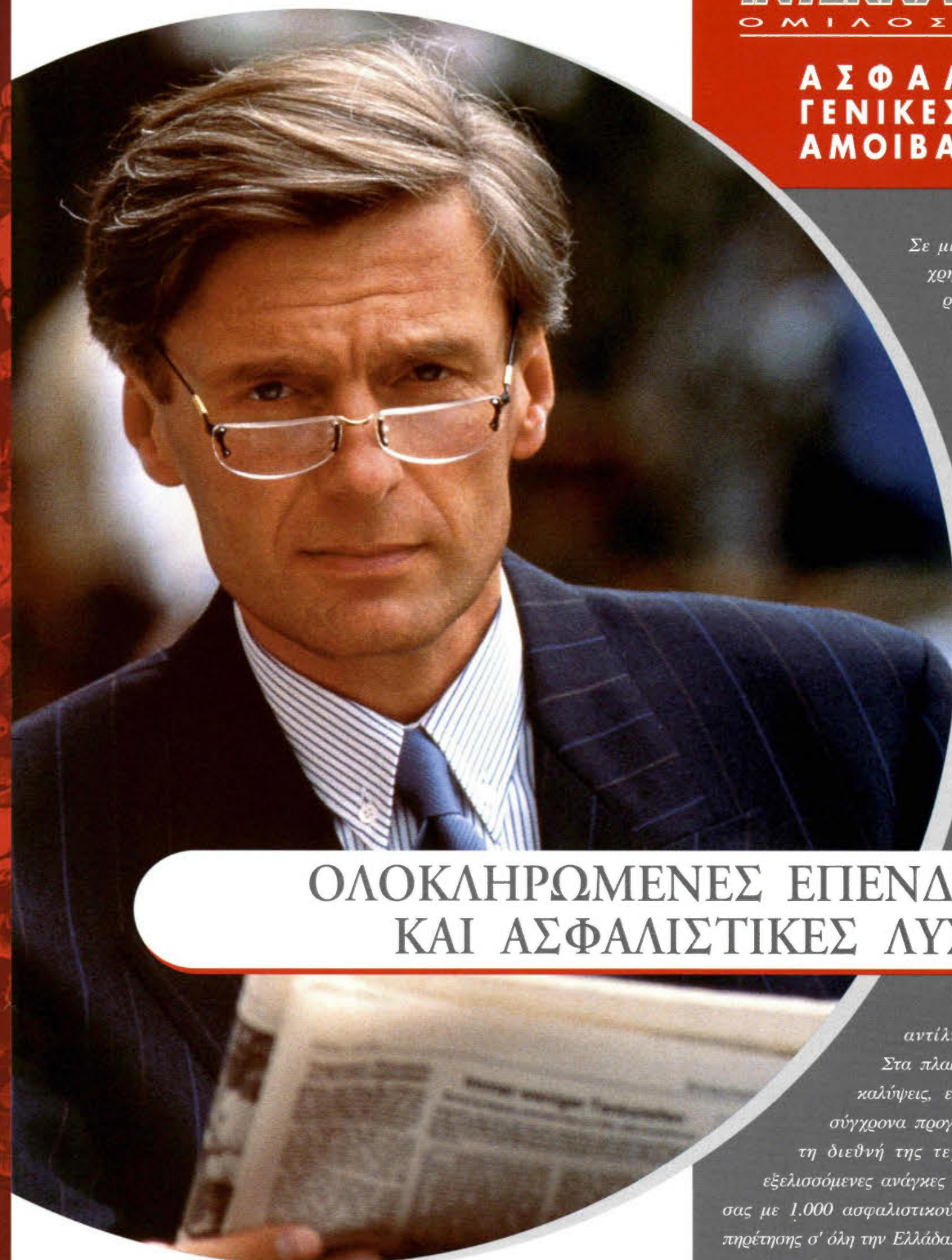
- Διατυπώστε με σαφήνεια τις προτεραιότητες και επικοινωνήστε τις.
- Σεβαστείτε το κάθε άτομο. Να φέρεστε στο κάθε άτομο σαν να είναι το «κύριο κομμάτι της μηχανής και όχι σαν ανταλλακτικό».
- Τονίστε την υποχρέωση απέναντι στη δουλειά και όχι τον έλεγχο. Κάντε πράγματα «μαζί» με τους συνεργάτες σας και όχι προς τους συνεργάτες σας. Αφοσιωθείτε στο επάγγελμά σας και στην εταιρία σας.
- Να είστε αποφασιστικός και υπεύθυνος.
- Ενθαρρύνετε τους ανθρώπους σας - κάθε μέρα - να αναπτύσσονται και να τολμούν. Το να τολμούν σημαίνει να είναι πρόθυμοι να κάνουν κάτι διαφορετικό, κάτι νέο, να κάνουν κάτι πέρα από αυτά που έχετε κάνει παλιότερα.
- Δημιουργήστε κλίμα εμπιστοσύνης, συνεργασίας, αλληλοϋποστήριξης.
- Δώστε έμφαση σε περισσότερους τομείς και όχι μόνο στην παραγωγή.
- Καθιερώστε φιλικό ανταγωνισμό μέσα στο υποκατάστημα.
- Οργανώνετε τακτικές συναντήσεις για να συζητάτε την ποιότητα.
- Ενθαρρύνετε την προσωπική έκφραση.
- Ενθαρρύνετε την ομαδική εργασία και τη δημιουργικότητα.
- Καλωσορίστε την αλλαγή. Κάντε την αλλαγή σύμμαχό σας. Όταν απαιτείτε, εγκαταλείψτε πρόθυμα κάτι που για πολύ καιρό ήταν επιτυχημένο. Κάντε συνήθεια να αλλάζετε συνήθειες.
- Να ανανεώνεστε. Να γνωρίζετε το τι θέλετε και το πώς θα το επιτύχετε.
- Ανακαλύψτε αυτό που θέλουν οι πελάτες σας και δώστε το σ' αυτούς.
- Μάθετε να βλέπετε τα γεγονότα σαν φίλος. Να βλέπετε πληροφορίες εκεί που οι άλλοι βλέπουν μόνο στοιχεία.
- Να προβλέπετε τις κρίσεις. Να μένετε ψύχραιμοι όταν αντιλαμβάνεστε ότι βρίσκε-

Αρχές αποτελεσματικής παροχής συμβουλών

1. Οι άνθρωποι αλλάζουν, αναπτύσσονται.
2. Όταν πιέζεται ο άνθρωπος, αντιδρά αρνητικά προτού αντιδράσει θετικά.
3. Όταν κάποιος αισθάνεται ότι τον καταλαβαίνουν και τον δέχονται όπως είναι, έχει πιθανότητες να αλλάξει.
4. Η παροχή συμβουλών είναι μία διαδικασία μάθησης.

5. Η παροχή συμβουλών δεν γίνεται μία και μόνο φορά.
6. Πρέπει να μάθουμε να ακούμε με δύο τρόπους.
7. Κατανόηση και πρότυπα πρέπει να συμβαδίζουν.
8. Η ειλικρίνεια στην επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας.
9. Η παροχή συμβουλών είναι επένδυση.
10. Μερικές περιπτώσεις είναι τόσο ειδικές ή πολύπλοκες που πρέπει να παραπεμφθούν αλλού.

Πηγή: «LIMRA»



ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ

INTERNATIONAL LIFE
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

**ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΖΩΗΣ
ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΙΣ
ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ**

Σε μια εποχή που η ασφαλιστική και χρηματοοικονομική αγορά αλλάζουν ραγδαία, η INTERNATIONAL LIFE ξεπερνά τις καθιερωμένες υπηρεσίες και μπαίνει πρώτη σε μια νέα μετασφαιριστική εποχή. Μ' έναν ισχυρό ασφαλιστικό και χρηματοοικονομικό Όμιλο Εταιριών προσφέρει ολοκληρωμένα και πρωτοποριακά προγράμματα ασφάλισης ζωής, γενικών ασφαλίσεων καθώς και σύγχρονα Αμοιβαία Κεφάλαια. Δημιουργεί έτσι τις ολοκληρωμένες λύσεις που καλύπτουν το σύνολο των αναγκών του οικογενειάρχη, του επιχειρηματία, του επενδυτή. Πάνω απ' όλα όμως, η INTERNATIONAL LIFE δημιουργεί μια νέα

αντίληψη για την εξυπηρέτησή σας. Στα πλαίσια αυτά αναπτύσσει διαρκώς νέες καλύψεις, εκπαιδεύει τα στελέχη της στα υπερόλογα προγράμματα που εφαρμόζει, αξιοποιεί τη διεθνή της τεχνογνωσία, ερευνά τις συνεχώς εξελισσόμενες ανάγκες σας και έρχεται όλο και πιο κοντά σας με 1.000 ασφαλιστικούς σύμβουλους και 80 σημεία εξυπηρέτησης σ' όλη την Ελλάδα. Γνωρίστε κι εσείς τις ολοκληρωμένες ασφαλιστικές και επενδυτικές λύσεις της INTERNATIONAL LIFE. Μπείτε πρώτοι στη νέα μετασφαιριστική εποχή.

INTERNATIONAL LIFE
ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

Η Μετασφαιριστική Εποχή

ΕΛΛΑ: ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 69, 115 21 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ: 726.100 FAX: 727.276 ΤΙΧ: 223.134 ΠΤΕΛ

Εταιρίες Μέλη του Aachener and Münchener Network

στε στη μέση μιας καταιγίδας.

- Να υποστηρίζετε τα λόγια με πράξεις.
- Να έχετε σκοπό και να πιστεύετε σ' αυτόν.

Η σωστή εκπαίδευση στο υποκατάστημα

Μετά την επιλογή, η εκπαίδευση είναι η βασικότερη λειτουργία για τη διατήρηση της κουλτούρας ενός υποκαταστήματος. Η LIMRA ζήτησε από πολλούς ασφαλιστές να καθορίσουν τη μοναδική πιο σημαντική αιτία της επιτυχίας τους στην πώληση και το ένα τρίτο από εκείνους που απάντησαν είπαν ότι είναι η εκπαίδευση που έλαβαν.

Συγκεκριμένα, ο πιο αποτελεσματικός τρόπος εκπαίδευσης που αναγνώρισαν οι ασφαλιστές ήταν η κοινή δουλειά με τον διευθυντή έξω από το υποκατάστημα.

Τα πέντε βήματα για μια επιτυχημένη εκπαίδευση, είναι γνωστά σαν: Προετοιμάστε, Εξηγήστε, Δείξτε, Παρατηρήστε και Επιβλέψτε. Παρακάτω είναι οκτώ παράγοντες που επιδρούν στην ποιότητα της εκπαίδευσης ενός υποκαταστήματος.

1. Ακρίβεια στην αναγνώριση των συγκεκριμένων επαγγελματικών στόχων και στη θέση αποδεκτών δεικτών απόδοσης για αυτούς τους στόχους.

2. Ακρίβεια στον καθορισμό του πώς οι παρούσες ικανότητες των εκπαιδευόμενων

6 τρόποι για να «χτίσετε» ένα «TOP» προσωπικό...

Για να χτίσετε ένα TOP προσωπικό συνεργατών που θα δώσει τον καλύτερο εαυτό του και θα κάνει την καλύτερη δυνατή προσπάθεια να προσφέρει κορυφαίας ποιότητας εργασία στην επιχείρησή σας:

- Να είσαστε φιλικόι στους συναδέλφους σας, αλλά να μην τους συμπεριφέρεστε σαν να είναι οι «κολλητοί» σας. Θέλουν να έχετε το ρόλο του «προϊσταμένου» και θέλουν να είναι «υπάλληλοι». Είναι καλύτερα έτσι...
- Να τους τα λέτε ΟΛΑ. Και να περιμένετε να σας τα λένε ΟΛΑ. Η γνώση που μοιράζεται χτίζει πίστη και εμπιστοσύνη.

- Να αναζητάτε βοήθεια μόνο από τους καλύτερους. Εάν χρειάζεστε βοήθεια απευθυνθείτε στους επαγγελματίες του κλάδου σας - κάποιος, κάπου, κάπως θα γνωρίζει τον τρόπο για να σας βοηθήσει.
- Επενδύστε σημαντικά στην πιστότητα. Έτσι, τα μέλη του προσωπικού σας θα γνωρίζουν ότι είσαστε πιστοί σε αυτούς και θα σας το ανταποδώσουν.
- Κατανοήστε ότι ο μόνος τρόπος για να εδραιωθεί η αξιοπιστία σας είναι η αμεροληψία.
- Προσφέρετε το «γέλιο». Τίποτα δεν κάνει τους ανθρώπους να ξεπεράσουν μια κρίση από ένα καλό «γέλιο» - και ένας διευθυντής που θέλει να το απολαύσει μαζί τους και δεν είναι πολύ απασχολημένος.

Πηγή: «On Line» - SCOLIFE Απρίλιος '99

διαφέρουν από τις ικανότητες που θα έπρεπε να έχουν.

3. Ακρίβεια στον καθορισμό των γνώσεων, ικανοτήτων, εργαλείων, βοηθημάτων και συμπεριφορών που χρειάζονται οι εκπαιδευόμενοι.

4. Ακρίβεια στον καθορισμό των γεγονότων εκμάθησης που θα παράγουν τις γνώσεις και τις ικανότητες που χρειάζονται οι εκπαιδευόμενοι.

5. Ικανότητα των εκπαιδευτών.

6. Συχνές ευκαιρίες να αποδεικνύουν οι εκπαιδευόμενοι τις ικανότητες που έμαθαν στη δουλειά.

7. Συχνή και ακριβή ενημέρωση πάνω στη

δουλειά.

8. Ακρίβεια στον καθορισμό του πώς ο διαθέσιμος χρόνος, οι ευκολίες και τα οικονομικά μέσα μπορούν να οδηγήσουν σε ποιοτική εκπαίδευση.

Είναι μια αναμφίβολη αλήθεια ότι η εκπαίδευση των ασφαλιστών είναι πολύ σημαντική στους ασφαλιστές και στην παραγωγικότητα του υποκαταστήματος και αυτά είναι ισχυρά στοιχεία για μια θετική κουλτούρα. Όπως ακριβώς και με την επιλογή, το κλειδί μιας καλής εκπαίδευσης είναι ο διευθυντής του υποκαταστήματος.

Ο σωστός τρόπος διεύθυνσης

Οι νέοι ασφαλιστές του σήμερα φαίνεται να αντιδρούν καλύτερα σε μια οικογενειακού τύπου σχέση στο υποκατάστημα, παρά σε μια τυπικά επαγγελματική σχέση.

Σε μια τυπικά επαγγελματική σχέση, ο διευθυντής απαιτεί τυφλή υπαταγή. Όπως ένας αυστηρός δάσκαλος. Ο διευθυντής δίνει κίνητρα στους ανθρώπους να παράγουν ένα καθορισμένο επίπεδο. Ο διευθυντής χρησιμοποιεί τη μέθοδο «Διότι έτσι είπα». Ενώ μια τυπικά επαγγελματική μέθοδος λειτουργεί έως ένα βαθμό, λειτουργούσε καλύτερα τα παλαιότερα χρόνια και σήμερα τείνει να φέρνει τα αντίθετα αποτελέσματα. Η τυπικά επαγγελματική σχέση δεν παρέχει ιδιαίτερα γόνιμο περιβάλλον για δημιουργικότητα και φαντασία - κριτικά συστατικά για την επιτυχία.

Από την άλλη μεριά, σε μια «οικογενειακή» σχέση, τα άτομα ενθαρρύνονται να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητές τους. Ένας διευθυντής υποκαταστήματος είχε πει: «Όλα τα πειράματα που έχω παρακολουθήσει και όπου η απόδοση φτάνει στο μέγιστο, είναι όταν οι άνθρωποι νιώθουν σαν κομμάτι της οικογένειας». Ο ίδιος διευθυντής συνεχίζει: «Οι άνθρωποι σήμερα ζητούν σχεδόν πνευματικές διαστάσεις στη δουλειά τους. Οι άνθρωποι ζητούν κάτι περισσότερο από ένα διευθυντή που ανησυχεί μόνο για τους στόχους. Ναι, θέλουν διεύθυνση, αλλά θέλουν κάποιον που δημιουργεί ενθουσιασμό, που δίνει κατευθύνσεις και που τους διεγείρει».

Μισθοί manager που αγγίζουν δισ. δρχ.

Οι Αμερικανοί οικονομολόγοι πιστεύουν ότι οι υψηλές αποδοχές των στελεχών των εταιριών, μέσω χορήγησης μετοχών, δίνουν επιπλέον κίνητρα σε ένα διευθύνοντα σύμβουλο να οδηγήσει την εταιρία του στην κορυφή. Σύμφωνα με αφιέρωμα της γνωστής οικονομικής επιθεώρησης Business Week, το πιο ακριβοπληρωμένο στέλεχος πολυεθνικής είναι ο διευθύνων σύμβουλος της Walt Disney που εισέπραξε το 1998 576,6 εκατ. δολάρια, δηλαδή 172.677 δισ. δρχ.! Το αστρονομικό ποσό αμοιβής του Μάικλ

Ίνσονερ περιλαμβάνει μηνιαίες αποδοχές, συν τα μπόνους, αλλά και τη λεγόμενη αποζημίωση με τη μορφή μετοχών.

Στην Ευρώπη, οι μισθοί στελεχών βρίσκονται σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα. Όμως τον τελευταίο καιρό, έχουν αρχίσει πολλές ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να ακολουθούν τον αμερικάνικο τρόπο πληρωμής, προκειμένου να δώσουν επιπλέον κίνητρα στα στελέχη, αλλά και να αποφύγουν διαρροές προς τις ΗΠΑ.

Οι δέκα πλουσιότεροι μάντζερ στις ΗΠΑ (σε χιλ. δολάρια)

Εταιρία	Μισθός 1998		Σύνολο αμοιβής
	συν μπόνους	Αποζημίωση	
1 Μάικλ Ίνσονερ Walt Disney	5.764	569.828	575.592
2 Μελ Καρμάζις CBS	4.000	197.934	201.934
3 Σάνφορντ Γουέιλ CITIGROUP	7.430	159.663	167.093
4 Στέφεν Κέις AMERICA ONLINE	1.177	158.057	159.233
5 Κρέιγκ Μπάρετ INTEL	2.280	114.232	116.511
6 Τζον Γουέλς GENERAL ELECTRIC	10.105	73.559	83.664
7 Χένρι Σχαχτ LUCENT TECHNOLOGIES	2.020	65.016	67.037
8 Λ. Ντένις Καζλόβακι TYCO INTERNATIONAL	3.750	61.514	65.264
9 Χένρι Σίλβερμαν CENDANT	2.818	61.063	63.882
10 Μ. Ντάγκλας Ιβέστερ COCA-COLA	2.750	54.572	57.322

ΑΠΟΦΑΣΗ ΖΩΗΣ



Ένα Ασφαλιστικό-Επενδυτικό Πρόγραμμα που ακολουθεί τα βήματά σας.

Ο χρόνος τρέχει. Κι εσείς βρίσκεστε διαρκώς σε εξέλιξη. Από τις σπουδές, στην καριέρα, στην οικογένεια και αργότερα στη σύνταξη. Οι σημαντικότεροι σταθμοί στη ζωή μας είναι κοινόι, οι συνθήκες όμως είναι διαφορετικές για τον καθένα μας. Γι' αυτό κι εσείς χρειάζεστε ένα ασφαλιστικό-επενδυτικό πρόγραμμα που να μπορεί να ακολουθεί τα δικά σας, μοναδικά βήματα. Χρειάζεστε μια ΑΠΟΦΑΣΗ ΖΩΗΣ!

- Το νέο πρωτοποριακό πρόγραμμα της Commercial Union Life που συνδυάζει:
- Εγγυημένη ασφαλιστική προστασία
 - Επένδυση των χρημάτων σας στις πιο εύρωστες κεφαλαιαγορές του κόσμου
 - Προσαρμοστικότητα στις δικές σας ανάγκες
 - Υψηλή και αποπληθωρισμένη σύνταξη
 - Τη διαφάνεια και τις υψηλές αποδόσεις της νέας γενιάς προγραμμάτων Unit Linked.
- Πάρτε σήμερα μια ΑΠΟΦΑΣΗ ΖΩΗΣ για το αύριο. Εξασφαλίστε τις δικές σας ξεχωριστές ανάγκες. Με το ασφαλιστικό - επενδυτικό πρόγραμμα ΑΠΟΦΑΣΗ ΖΩΗΣ της Commercial Union Life θα είστε σίγουρος ότι κάποιος μπορεί να "μπει στα παπούτσια σας"!



CU
COMMERCIAL UNION
Life

Η Ασφάλεια Σήμερα

Α. Κηφισίας 32, ATRINA CENTER B, 151 25 Μαρούσι. Τηλ.: 6800530, Fax: 6800527.

BEDO

Ποιος και πώς είναι ένας καλός manager ασφαλιστών;

Απόψεις Εκτιμήσεις

Το Ασφαλιστικό «ΝΑΙ», ζήτησε από διακεκριμένα στελέχη του ασφαλιστικού χώρου να διατυπώσουν τις απόψεις τους για το ποιες ιδιότητες χαρακτηρίζουν τον «καλό manager ασφαλιστών».

ALPHA
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Ι. ΓΑΛΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

Γενικός Διευθυντής της Alpha Ασφαλιστικής

«Ο καλός manager ασφαλιστικών συμβούλων διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα, κύρος, επαγγελματισμό και δυνατότητες καθοδήγησης άλλων ανθρώπων. Διαθέτει διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες, ικανότητες ελέγχου, αλλά και επίλυσης προβλημάτων. Είναι υπόδειγμα ήθους και τιμιότητας. Είναι υπεύθυνος. Το αποδεδειγμένο ενδιαφέρον του για την επιχείρηση συνδυάζεται πάντα με φιλοδοξία για εξέλιξη και πραγματοποίηση υψηλών στόχων. Ο καλός manager δεν επιτρέπει στον εαυτό του την πολυτέλεια της απογοήτευσης. Στις δύσκολες στιγμές, είναι ο τελευταίος που θα χάσει την ψυχραιμία του. Πιστεύει ότι αν θέλει πράγματι να πετύχει είναι αδύνατο να αποτύχει, αλλά και αν ακόμη αποτύχει, αυτό θα οφείλεται στο ότι σταμάτησε να προσπαθεί και δε διδάχθηκε από τα λάθη του. Γνωρίζει καλά ότι λάθη κάνουν όσοι εργάζονται, φροντίζει όμως να μην κάνει το ίδιο λάθος δεύτερη φορά. Ξέρει να διακρίνει τις αποδοτικές από τις μη αποδοτικές εργασίες. Ξέρει να διακρίνει τους αποδοτικούς από τους μη αποδοτικούς ασφαλιστικούς συμβούλους. Ενημερώνεται για τα νέα σχέδια, προϊόντα ή τους νέους συνδυασμούς προϊόντων, καθώς και για τις βελτιώσεις και τα τεχνολογικά επιτεύγματα στον τομέα των ασφαλίσεων.

Στις σχέσεις με τους ανθρώπους της ομάδας του, έχει τον τρόπο να τονώνει σε όλους την αίσθηση της αυτοπειοίθησης. Κατακτά εύκολα την εμπιστοσύνη των άλλων και ακούει τα προβλήματά τους με προσοχή. Εδραίωνει την πίστη των νέων ασφαλιστικών συμβούλων στον εαυτό τους, στο θεσμό και στην εταιρία. Βοηθάει να κλείσουν τις δύσκολες πωλήσεις, είτε με το να τους υποδεικνύει μια νέα τεχνική στην πράξη, είτε με το να τους κάνει εποικοδομητική και καλοπροαίρετη κριτική. Τους διδάσκει πώς να αναλύουν και να ερμηνεύουν τα αποτελέσματα της δουλειάς. Τους ενημερώνει για τα νέα σχέδια, προϊόντα και συνδυασμούς προϊόντων και φροντίζει να εξηγήσει κάθε σημείο που δεν έχει γίνει αντιληπτό. Φροντίζει να καλλιεργεί μεταξύ τους: • Πνεύμα ομάδας και πίστης στην εταιρία. • Υγιή συναγωνισμό. • Ανάπτυξη αμοιβαίου σεβασμού και φιλίας. • Συνεχή βελτίωση επαγγελματικής συμπεριφοράς και στάσης. Επαιεί τον ασφαλιστή του μπροστά στους συναδέλφους του και εάν είναι ανάγκη να τον επιπλήξει το κάνει χωρίς την παρουσία τρίτων. Πάντοτε ενθαρρύνει τα άτομα της ομάδας του και ποτέ δεν τους πιέζει να κάνουν κάτι. Γνωρίζει ότι εάν δεν μπορεί να διοικήσει την ομάδα του με την πειθώ, σημαίνει ότι δεν μπορεί να διοικήσει με κανένα τρόπο και πιστεύει ότι κάθε υποχωρητικότητα ή κακώς εννοούμενη «καλοσύνη» πληρώνεται αργά ή γρήγορα ακριβά. Ξέρει να πραγματοποιεί κάθε απόφαση που θα ωφελήσει την ομάδα και να αποφεύγει οτιδήποτε θα τη ζημιώσει. Διαφυλάσσει το κύρος της θέσης του, ενώ ταυτόχρονα είναι φιλικός και αγαπητός στην ομάδα του. Δημιουργεί και βελτιώνει, ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς, νέες μεθόδους στις πωλήσεις και τους δίνει ιδέες για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας. Σε ό,τι αφορά στο **σχεδιασμό**, ο καλός manager γνωρίζει πώς να προσδιορίζει μετρήσιμους και επιτεύξιμους, μακροχρόνιους και βραχυχρόνιους στόχους για το υποκατάστημά του. Αναλύει συστηματικά και αποκλειστικά τους διαθέσιμους πόρους στο υποκατάστημά του, οι οποίοι θα συντελέσουν στην επιτυχία των στόχων του. Χαράζει σχέδια σχετικά με το πώς μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι και παρακολουθεί από κοντά την εξέλιξη των γεγονότων, που οδηγούν στην επίτευξη των στόχων, προκειμένου να κάνει διορθωτικές ενέργειες την κατάλληλη στιγμή.

Η **στρατολόγηση** έχει καθοριστικό ρόλο στην πορεία ενός manager, ο οποίος προσδιορίζει τα προσόντα των υποψηφίων ασφαλιστών για να επιτευχθούν οι συγκεκριμένοι στόχοι. Βρίσκει καινούργιες πηγές στρατολόγησης από τις οποίες να μπορούν να στρατολογηθούν νέοι ασφαλιστικοί σύμβουλοι και ακόμη, χρησιμοποιεί επιπρόσθετες μεθόδους για να ενταχθούν στην στρατολόγηση, όσο το δυνατόν περισσότεροι υποψήφιοι για να επιτευχθούν έτσι οι στόχοι σε ανθρώπινο δυναμικό.

Κατά τη στιγμή της **επιλογής** ασφαλιστικών συμβούλων, ο manager πρέπει να είναι σε θέση να εκτιμήσει τις δυνατότητες των υποψηφίων, σύμφωνα με τα πρότυπα επιλογής που προσδιορίζει η εταιρία. Φροντίζει να βελτιώνει την ικανότητά του για τη συλλογή πληροφοριών που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις και να χρησιμοποιεί αποτελεσματικές διαδικασίες για τη συλλογή όσο το δυνατόν περισσότερων πληροφοριών για να στηριχθεί η απόφαση επιλογής.

Ο σωστός manager φροντίζει ακόμη, να αναλύει τις **εκπαιδευτικές ανάγκες** του κάθε ασφαλιστικού συμβούλου. Θεωρεί την περίπτωση του κάθε ασφαλιστικού συμβούλου από πλευράς κινήτρων, μοναδική και φροντίζει η εκπαίδευση και η επίβλεψη να γίνονται με τρόπο που θα μπορέσουν να τον υποκινήσουν όσο το δυνατόν περισσότερο. Δημιουργεί προγράμματα για την ενίσχυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της εταιρίας, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες για εκπαίδευση και υλοποιεί τα εκπαιδευτικά προγράμματα προκειμένου να επιτευχθούν οι ανάγκες για εκπαίδευση των ασφαλιστικών συμβούλων.

Τέλος, το μυστικό της επιτυχημένης και σταθερής ανάπτυξης για έναν καλό manager είναι: **πολλαπλασιάζω σωστά, σταθερά, προγραμματισμένα και μόνιμα τον... καλό μου εαυτό**. Οι βασικές προϋποθέσεις της επιτυχίας του είναι: • Να ξέρει πού πηγαίνει. • Να σχεδιάζει πώς θα φτάσει. • Να κάνει τους άλλους να τον ακολουθούν.

Και ακριβώς εδώ είναι η διαφορά ενός επιτυχημένου manager από τους άλλους γιατί:

- Σχεδιάζει την επιτυχία του.
- Κτίζει το επιτελείο του.»

Προσωπικά στοιχεία: Ημερομηνία γεννήσεως 11/11/44.

Επαγγελματική απασχόληση: Εντεταλμένος Σύμβουλος και Γενικός Διευθυντής Alpha Ασφαλιστικής.

Σπουδές: Πολιτικές Επιστήμες.

Γεννήθηκε πριν από 55 χρόνια στην Αθήνα. Έχει σπουδάσει Πολιτικές Επιστήμες και Νομικά. Επί 25 χρόνια εργάζεται στην Alpha Τράπεζα Πίστωσης. Διετέλεσε Διευθυντής Καταστημάτων Περιφερειακής Διευθύνσεως ολόκληρου του επαρχιακού χώρου της Ελλάδος, πλην Μακεδονίας. Τα τελευταία επτά χρόνια ήταν Διευθυντής του Κεντρικού Καταστήματος της Τράπεζας. Είναι παντρεμένος και έχει δύο παιδιά.

INTERAMERICAN



Η. ΚΟΝΤΟΓΙΑΝΝΗΣ

Περιφερειακός Διευθυντής Πωλήσεων Interamerican

«Τα προσόντα ενός manager είναι τυπικά και μη. Ο καλός manager, όμως, επιβάλλεται να έχει αναπτυγμένα, ιδιαίτερα τα μη τυπικά προσόντα, γιατί αυτά εδραίωνουν την αναγνώριση στο πρόσωπό του, στοιχείο απαραίτητο για την επίτευξη αποτελεσμάτων. Οι γλώσσες, το εξειδικευμένο marketing, η τεχνολογία, είναι τυπικά προσόντα που διευκολύνουν με τις διαδικασίες, αλλά μεταβάλλονται ανάλογα με τις συνθήκες και τις εποχές. Αντίθετα τα μη τυπικά είναι διαχρονικά. Ο «καλός» manager πρέπει να είναι γνώστης του αντικειμένου, να τον διακρίνει η διάθεση για συνεχή προσφορά, να έχει διαφάνεια, συνέπεια, να ξέρει να λέει την αλήθεια, να είναι όσο το δυνατόν αντικειμενικός, να εμπνέει, να παρακινεί, να επιβραβεύει, να αναγνωρίζει, να δημιουργεί ευκαιρίες εκεί που οι άλλοι δεν βλέπουν τίποτα, να προβλέπει, να δείχνει με το προσωπικό του παράδειγμα, να είναι πρωταθλητής με οποιοδήποτε συνθήκες. Πραγματικά πιστεύω ότι ο manager γεννιέται, αυτό όμως δε σημαίνει ότι δεν πρέπει συνεχώς να καλλιεργείται και να εξελίσσεται.

Ο καλός manager οφείλει πέρα από το Ι.Ο. (Δείκτη Νοημοσύνης) να αναπτύσει το Ε.Ο. (Ποιότητα και Ποσότητα Συναισθήματος) περισσότερο που είναι και η πιο επίπονη διαδικασία, γιατί μέσα από αυτήν κρίνεται και δίνει εξετάσεις καθημερινά στους ανθρώπους του. Το να νιώθουν και να αντιμετωπίζονται σαν μοναδικοί, είναι ό,τι έχουν ανάγκη περισσότερο και αυτό μόνο μέσα από το Ε.Ο. μπορεί να εκφραστεί.»

Προσωπικά στοιχεία: Γεννήθηκε στο Γύθειο Λακωνίας, είναι παντρεμένος και έχει ένα γιο τον Παναγιώτη. Στο χώρο των πωλήσεων είναι 37 χρόνια και 26 συνεχή χρόνια με την INTERAMERICAN.

Έχει δημιουργήσει και αναπτύξει μαζί με το δικό του 5 (πέντε) υποκαταστήματα. Τώρα δε που μιλάμε κλείνει 20 χρόνια manager στην INTERAMERICAN (5/79-5/99).

ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Γ. ΦΟΥΦΟΠΟΥΛΟΣ

Επιθεωρητής
Εθνικής Ασφαλιστικής

«Οραματίζομαι έναν αληθινό manager, ο οποίος να μπορεί να επηρεάσει άλλους για να τον ακολουθήσουν. Να είναι ικανός να τους κάνει να συμμετέχουν και να προχωρούν μαζί του. Να ενθαρρύνει τους ανθρώπους που βρίσκονται γύρω του να γίνουν μία πρόθυμη προέκταση του οράματός του και των στόχων του. Να τους δίνει θετική δύναμη για να πετύχουν.

Οραματίζομαι ένα manager του οποίου οι ικανότητες να ξεκινούν από το χαρακτήρα και το όραμά του, από τον πυρήνα της ύπαρξής του. Να αναπτύσσεται συνεχώς και να επεκτείνεται. Να μου δίνει τη δυνατότητα να παρακολουθώ τι τμήμα είναι διατεθειμένος να πληρώσει, προκειμένου να εξακολουθήσει να βελτιώνεται, να μεγαλώνει το όραμά του, να αυξάνει τις ικανότητές του, μέχρι να φθάσει τα όρια των δυνατοτήτων του. Κάθε κίνησή του έχει το στοιχείο της έκπληξης, του αποτελέσματος, της ανατροπής και της δημιουργίας. Θα τον θαύμαζα γι' αυτό!

Οραματίζομαι ένα manager που ο οποίος τις ενέργειες να διαπιστώνω κάθε στιγμή το ρόλο του ηγέτη, που ποτέ δε διδόχθηκε με συνταγές ή προγράμματα εκπαίδευσης. Έχοντας το περιθώριο να ταυτιστώ με την πορεία του έργου του, αντιλαμβάνομαι ολοένα και περισσότερο την ηγεσία που ασκεί ο ίδιος μου ο εαυτός στον εαυτό μου. Αυτός ο σύγχρονος δημιουργός του μέλλοντος παρουσιάζεται μέσα από πληθώρα ρόλων, με σαφήνεια και ακρίβεια, θέτει στόχους, οργανώνει και κατανέμει πόρους, ανθρώπινο δυναμικό και τα μέσα, με σκοπό την επίτευξη των στόχων του. Παράλληλα, υιοθετεί τα όργανα και τη διαδικασία της μέτρησης της επιτυχίας ή της αποτυχίας του. Με τον τρόπο αυτό δημιουργεί τους δικούς του μυστικούς κανόνες, οι οποίοι του ενισχύουν τη θέση γιατί αναγνωρίζοντας την αιτία είναι σίγουρος για το αποτέλεσμα και τότε μπορεί να δράσει.

Οραματίζομαι έναν άνθρωπο με ανώτερα ιδανικά που τα μεταδίδει στους συνεργάτες του και τους παρακινεί με τη συνέπειά του στις αρχές του, ώστε να εργαστούν όλοι μαζί για να πετύχουν.

Τον οραματίζομαι να ηγείται με ένα ιδιόμορ-

φο τρόπο. Με θάρρος και απαιτητικότητα να παίρνει δύναμη από τη σιγουριά των συνδοιπόρων του, να την κάνει εξουσία και αποτέλεσμα και να τη μετατρέπει σε στοιχείο πίστης για όλους για την επόμενη δράση.

Το όραμά του για τους συνεργάτες του να είναι μεγαλύτερο από το προσωπικό του. Η πίστη και η θετική σκέψη για τους ανθρώπους, του δίνουν δύναμη να αντλεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα, οργανώνοντας μεθοδικά τις ενέργειές τους.

Τον οραματίζομαι να έχει άριστη εικόνα για τον εαυτό του, να αναγνωρίζει τις δυνάμεις του και να αντιλαμβάνεται πόσο σημαντικές είναι οι τεράστιες δυνάμεις των συνεργατών του, χωρίς να απειλείται από την ιδέα ότι κάποιος θα τον ξεπεράσει, αλλά όλοι μαζί θα ξεπεράσουν το καλό για να το κάνουν καλύτερο. Να βοηθάει τους ανθρώπους του να αναπτυχθούν, να αναγνωρίζουν τις δυνατότητές τους και να φθάνουν κάθε φορά στα όρια των δικών τους δυνατοτήτων με τη δική τους αξία. Πρέπει να υποστηρίζει τους άλλους που αναπτύσσονται, με τη λογική ότι όσο περισσότερους managers δημιουργήσει, τόσο ο ίδιος ανεβαίνει σε ανώτερα επίπεδα για να υποστηρίξει ανώτερες προσδοκίες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί διαθέτοντας τον εαυτό του, το χρόνο του, τα χρήματά του, την ενέργεια και το ρίσκο που απαιτείται.



Γ. ΦΟΥΦΟΠΟΥΛΟΣ

Επιθεωρητής
Εθνικής Ασφαλιστικής

Οραματίζομαι ένα manager που να γνωρίζει πολύ καλά ότι η τελική επιτυχία εξαρτάται από τους ανθρώπους του και μόνο. Η καλύτερη ευκαιρία δημιουργείται όταν τους υποστηρίζει έτσι ώστε να είναι αποτελεσματικοί. Η δημιουργικότητα αποτελεί τη μητέρα της αλλαγής, που ο κάθε άνθρωπος προσδοκά ώστε να πεισθεί ότι αξίζει γι' αυτό που έκανε και έχει τη δύναμη αλλάζοντας τα επίπεδά του να επιτύχει τις νέες του επιδιώξεις.

Αν αυτός ο manager υπάρχει θα ήθελα με όλη μου την ψυχή να τον συναντήσω, γιατί θα ήμουν ο καλύτερος ασφαλιστής για εκείνον

και ο καλύτερος manager, αργότερα για τους δικούς μου ανθρώπους».

Προσωπικά στοιχεία: Γεννήθηκε στον Πειραιά το 1957. Αποφοίτησε από το Τμήμα Στατιστικής του Πανεπιστημίου Πειραιά και στη συνέχεια από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Ειδικεύτηκε στη Μηχανογραφημένη Λογιστική, Φοροτεχνική, Οργάνωση Επιχειρήσεων στο ΕΛΚΕΠΑ. Είναι απόφοιτος όλων των τμημάτων της LIMRA.

Μελέτησε τις άτυπες και τυπικές κοινωνικές ομάδες που επιδρούν στην παραγωγικότητα. Το 1984, σαν οικονομικός σύμβουλος επιχειρήσεων, κατανοώντας το μέλλον των ασφαλιστικών εργασιών και την προοπτική τους, άρχισε μια ταυτόχρονη συνεργασία.

Το 1985 σταμάτησε κάθε ενασχόλησή του σαν σύμβουλος επιχειρήσεων και επέλεξε το επάγγελμα του ασφαλιστή στην Εθνική Ασφαλιστική. Το 1990 γίνεται Unit Manager και το 1991 προϊστάμενος γραφείου Ζωής.

Δίδαξε πωλήσεις και marketing σε σχολές επιμόρφωσης και σε διάφορες επιχειρήσεις πώλησης.

Επί σειρά ετών διδάσκει πωλήσεις και management σε ασφαλιστικούς συμβούλους της Εθνικής Ασφαλιστικής.

Σήμερα από τη θέση του Επιθεωρητή, έχει την ευθύνη του management 3 γραφείων Πωλήσεων, με ετήσιο ρυθμό αύξησης την τελευταία Ζετία πάνω από 100%.



A. ΠΑΓΩΝΗΣ

Διευθύνων Σύμβουλος ΧΙΟΣ LIFE

«Συγχαρητήρια για τη «δημοσιογραφική» διατύπωση του προβληματισμού. Γιατί ταυτόχρονα πρέπει να απαντηθούν και άλλες

δύο ερωτήσεις: Τι είδους ασφαλιστές καλείται αυτός ο manager να διοικήσει και τι προϊόντα καλούνται αυτοί να πωλήσουν.

Γιατί είναι γεγονός πως έχουμε μια αγορά υπό έντονη διαμόρφωση, που σημαίνει ότι πολλές παραδοσιακές «σταθερές» έχουν γίνει μεταβλητές. Για παράδειγμα: Η πώληση χρηματοοικονομικών προϊόντων μετατρέπεται σε κλασικά πρακτορεία σε ΕΠΕΥ, ενώ οι δυνατότητες των σημερινών μικροπολογιστών μετατρέπουν τους ανεξάρτητους ασφαλειομεσίτες σε πρακτορεία. Από την άλλη μεριά οι ασφαλιστές του Agency system καλούνται να δραστηριοποιηθούν μέσα σε καταστήματα τραπεζών, ενώ οι τράπεζες δημιουργούν σταθερά στο προσωπικό τους την κουλτούρα της ενεργητικής πώλησης. Θα πρέπει επίσης εδώ να αναφέρω (για αντικειμενικούς λόγους) και την περίπτωση της ΧΙΟΣLIFE με ασφαλιστικούς συμβούλους εκτός της παραδοσιακής φυσιογνωμίας του όρου.

Το περιβάλλον, οι συνήθειες και οι πελάτες του κάθε περιβάλλοντος, καθώς και τα προϊόντα επηρεάζουν, κατά συνέπεια, τη φυσιογνωμία του ασφαλιστή. Και είναι βέβαιο ότι αυτή η έντονη διασπορά και διαφοροποίηση στην οποία ενδεικτικά αναφέρθηκε πριν, διαμορφώνουν μια νέα, εξελιγμένη φυσιογνωμία ασφαλιστή. Ταυτόχρονα, απορρίπτονται και ορισμένα από τα χαρακτηριστικά εκείνα του ασφαλιστή που γνωρίζουμε και τα οποία έχουν διαμορφώσει μια αρνητική θέση για το επάγγελμα, ώστε να είναι σχεδόν η τελευταία επιλογή για ένα άτομο νέο στην αγορά εργασίας.

Αυτή η εξελιγμένη φυσιογνωμία ασφαλιστού δημιουργεί ασφαλώς και διαφοροποιημένες ανάγκες διοίκησης των αντίστοιχων ομάδων. Οι ανάγκες αυτές είναι πλέον πολύπλοκες και απαιτούν γνώση του αντικείμενου (προϊόντα / δίκτυα), αλλά και της τεχνικής της διοίκησης ομάδων, απαιτούν όμως και φυσιογνωμία manager.

Αυτό το τελευταίο είναι ένα χαρακτηριστικό που παλαιότερα θεωρείτο «δεδομένο» ότι το διαθέτει ένας καλός ασφαλιστής. Αν κάποιος δηλαδή ασφαλιστής ήταν επιτυχημένος σε παραγωγή (δηλαδή ήταν καλός πωλητής) «προβιβαζόταν» γρήγορα σε ομαδάρχη (δηλαδή θεωρείτο αυτονόητο ότι ήταν και καλός manager). Η πράξη απέδειξε ότι σπάνια συνέβαινε αυτό. Σαν αποτέλεσμα, σύντομα, τόσο ο καλός πωλητής, όσο και η ομάδα του (που είχε συγκροτηθεί για την περίπτωση) είχαν εξαφανιστεί. Πολύλοι καλοί πωλητές χάθηκαν και δεν προσέφεραν στην αγορά και στον εαυτό τους, για το λόγο αυτό.

Σήμερα έχουμε δύο φαινόμενα αντίθετα που δημιουργούν μια ασφυκτική κατάσταση στην αποτελεσματικότητα πολλών δικτύων. Από το ένα μέρος έχουμε προϊόντα ευρύτε-

ρου χώρου προς πώληση. Από το άλλο μέρος όμως έχουμε μια αρνητική θέση υποψηφίων ασφαλιστών απέναντι στο επάγγελμα, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Έτσι, για δυσκολότερο έργο έχουμε στη διάθεσή μας, κατά τεκμήριο, λιγότερους και κατώτερους των προσδοκιών μας υποψηφίους. Βέβαια, η ανεργία δημιουργεί μια αντίθετη τάση, αλλά, προσοχή: Πρόκειται για φαινομενική θέση, καθώς οι υποψήφιοι ενδιαφέρονται και ξεκινούν από ανάγκη, αλλά θεωρούν την υπόθεση πρόσκαιρη και σύντομα αποχωρούν, δημιουργώντας ένα κόστος τόσο οικονομικό όσο και ηθικό (μέσα στην ομάδα).

Απέναντι σ' αυτή την κατάσταση, υπάρχει η υποδομή, τα συστήματα υποστήριξης και γενικά η οργάνωση της Εταιρίας ή / και του Δικτύου. Στο τέλος όμως της γραμμής όλων αυτά εκφράζονται και υλοποιούνται ως πολιτική «επί του πεδίου» από τον manager και μόνο αυτόν.

Μια μικρή νοητική αναδρομή στα προηγούμενα θα μας φοβίσει για τα όσα φορτώνονται στο πρόσωπο του manager. Αλλά δυστυχώς είναι έτσι. Περιγράφουμε στην ουσία μια ολοκληρωμένη προσωπικότητα, σχεδόν σφαιρική, έστω και αν αυτή η σφαίρα προσωπικότητας έχει μικρή ή μεγαλύτερη ακτίνα. Πιστεύω πως η απαρτημένη όλων λεπτομερειών είναι ανώφελη. Σε κάθε περίπτωση όμως θα πρέπει αναμφίβολα να περιέχεται και αυτό το «κάτι» του manager. Αυτό το «κάτι» όμως είναι ανάλογο των εποχών και των συνθηκών.

Στη σημερινή εποχή και συνθήκες, οι απαιτήσεις του κοινωνικού περιβάλλοντος (στο οποίο οι πωλήσεις απευθύνονται), του οικονομικού περιβάλλοντος (από το οποίο προκύπτουν οι ανάγκες και οι δυνατότητες των ατόμων) και τέλος του εργασιακού περιβάλλοντος (μέσα από το οποίο παράγουμε), έχουν δημιουργήσει μια πραγματικότητα για τη φυσιογνωμία του κάθε «επί κεφαλής» (και όχι «επί κεφαλή»!):

Ο σημερινός λοιπόν manager ασφαλιστών πρέπει να αισθάνεται επιχειρηματίας και όχι διεκπεραιωτής, ηγέτης και όχι «υπαρχηγός», σε ένα δύσκολο χώρο όπου το προϊόν είναι άυλο και (γιατί όχι) αναφέρεται σε δυσάρεστες ανάγκες. (Ακόμη και η σύνταξη δυσάρεστη είναι - ποιος επιθυμεί να γεράσει;)».

Προσωπικά στοιχεία:
Ο κ. Τάσος Παγωνής είναι πτυχιούχος Μαθηματικός του Πανεπιστημίου Αθηνών με μεταπτυχιακό δίπλωμα Αναλυτή Συστημάτων και Άδεια Αναλογιστή Ασφαλιστικών Εταιριών από το Υπουργείο Εμπορίου.

Έχει παρακολουθήσει σεμινάρια management, καθώς και οργάνωσης και λειτουργίας Ασφαλιστικών Εταιριών στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ επί σειρά ετών.

Έχει σχεδιάσει και υλοποιήσει ολοκληρωμένα συστήματα διοίκησης και μηχανοργάνωσης για Κλάδους Ατομικών και Ομαδικών Ασφαλίσεων Ζωής και Ατυχημάτων.

Ξεκίνησε την καριέρα του στην ΕΘΝΙΚΗ ΑΕΕΓΑ και στη συνέχεια ανέλαβε διευθυντικές θέσεις στις εταιρίες NATIONALE NEDERLANDEN NV, ΜΕΣΟΓΕΙΟΣ ΑΕΓΑ και METROLIFE A.E. (Γεν. Δ/ντής Bancassurance και Εργασιών Εξωτερικού).

Το Μάιο του 1996 ανέλαβε Διευθυντής Ασφαλιστικών Προϊόντων της ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΧΙΟΥ Α.Ε.

Από το Νοέμβριο του 1998 είναι Διευθύνων Σύμβουλος της ΧΙΟΣLIFE, ενώ είναι υπεύθυνος για την ασφαλιστική δραστηριότητα του Ομίλου των Τραπεζών ΠΕΙΡΑΙΩΣ / ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΘΡΑΚΗΣ / ΧΙΟΥ.

ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ



A. ΓΙΑΝΝΟΥΣΗΣ

Διευθυντής Πωλήσεων
ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

«Στα 27 χρόνια εμπειρίας που έχω στον ασφαλιστικό χώρο έμαθα ότι εκτός από τις γνώσεις και την κατάρτιση που βέβαια αποτελούν τεράστιο όπλο για το σύγχρονο επαγγελματία, ίσως και από κάποιο ταλέντο, κανείς manager δεν γεννιέται, αλλά γίνεται. Άλλωστε το δρόμο που πρέπει να πορεύεσαι στο δείχνουν οι εποχές και οι απαιτήσεις των καιρών.

Σήμερα ετοιμάζονται οι managers για τον 21ο αιώνα. Οι απαιτήσεις από αυτούς μεγάλες. Μεγάλα μεγέθη - ολική ποιότητα υπηρεσιών και συνεργατών - εξελιγμένα προϊόντα - πολλά προϊόντα ασφαλιστικά - χρηματοοικονομικά και τραπεζικά. Ο καλός manager δεν μπαίνει σε καλούπια τίτλων και θέσεων, αλλά αναλαμβάνει τις ευθύνες του απέναντι στην εταιρία και τους συνεργάτες του.

Ο manager σήμερα πρέπει να είναι συνεπής, εργατικός, συνεργάσιμος, σεμνός, σταθερός στις αποφάσεις του. Σχεδιάζει, οργανώ-

νει και κατευθύνει τους ασφαλιστές του στην επιτυχία και την επαγγελματική τους καθιέρωση, δημιουργώντας γι' αυτούς προϋποθέσεις οικονομικής και επαγγελματικής ασφάλειας, δείχνοντας το δρόμο για την επιτυχία με την καθημερινή του πράξη και όχι με λόγια και ψεύτικες υποσχέσεις που ανήκουν στο παρελθόν. Γι' αυτό ο σημερινός manager πρέπει να έχει σαν πρωταρχικό στόχο την επιλεκτική στρατολόγηση, την καλή εκπαίδευση, τη σωστή ΕΠΟΠΤΕΙΑ των ανθρώπων του και τον ενθουσιασμό που χρειάζεται για την παρώθησή τους.

Η ΗΓΕΣΙΑ ΕΙΝΑΙ ΔΡΑΣΗ - όχι ΘΕΣΗ και ο Manager που ζητάμε σήμερα είναι ο άνθρωπος που έχει τις ικανότητες να επηρεάζει άλλους ανθρώπους για την επίτευξη ενός κοινού ΣΤΟΧΟΥ.

Ένας διευθυντής ορχήστρας είναι πολύ καλός όταν και η ορχήστρα του είναι καλή».

Προσωπικά στοιχεία:
Ηλικία: 48 ετών.

Παντρεμένος με ένα γιο 19 ετών που σπουδάζει Ανθρωπολογία στην Αγγλία.

Είναι στον ασφαλιστικό χώρο από το 1972. Διευθυντής Πωλήσεων από το 1989 στην ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ.

Μιλάει αγγλικά και συμμετέχει σε συμβούλια και επιτροπές πολλών συλλόγων, κοινωνικών και επαγγελματικών και είναι πρόεδρος αθλητικού σωματείου στο μπάσκετ.



B. ΜΙΧΑΗΛ

Συντονιστής
Δ/σεων Πωλήσεων και Marketing

«Ο σύγχρονος ρόλος ενός manager συγκεντρώνει τόσες απαιτήσεις και συνδυάζει πολυπλοκότητα γνώσεων και ικανοτήτων, που μόνο μέσα από μια φιλοσοφία αποκεντρωτική μπορεί να αποδώσει.

Οι εναλλακτικές μέθοδοι άσκησης του Management όπως έχουν καταγραφεί και

προταθεί, προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν το αποτέλεσμα, ακολουθώντας η κάθε μια διαφορετικούς δρόμους. Συνήθως το Management δικτύων πωλήσεων ασκείται με εντελώς διαφορετική προσέγγιση από αυτό των διοικητικών υπαλλήλων και οι λόγοι είναι προφανείς:

Διαφορετική σχέση εργασίας, διαφορετικοί τρόποι αμοιβής, διαφορετικές προοπτικές. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά λοιπόν πρέπει να διακρίνουν ένα manager όταν αυτός απευθύνεται ταυτόχρονα, λόγω αρμοδιοτήτων και θέσης (όπως εν προκειμένω), σε διοικητικούς υπαλλήλους και πωλητές.

Οι ισορροπίες είναι λεπτές και οι αποφάσεις ακόμη πιο προσεκτικές.

Όχι συμβιβαστικές, σε βάρος των πραγματικών απαιτήσεων, αλλά αποφάσεις πολύ πιο μελετημένες και με επίγνωση των επιδράσεών τους.

Θεωρώ ότι κυρίαρχα προσόντα ενός manager σε τέτοια θέση, εκτός βέβαια των επιστημονικών του γνώσεων και της συνεχούς επιμόρφωσης θα πρέπει να είναι:

- Η εμπειρία από προηγούμενη διαδρομή του τόσο σε θέση πωλητή όσο και σε θέση διοικητικού υπαλλήλου και μάλιστα υπαλλήλου που ασχολήθηκε με την ανάληψη κινδύνων (underwriting) σε κλάδους ασφάλισης.
- Η ανθρώπινη συμπεριφορά, η κατανόηση των προβλημάτων του πωλητή και η προσέγγιση των καταστάσεων όχι βέβαια σε βάρος του κύριου και του τεχνοκρατικού προφίλ του manager, αλλά σε ενίσχυσή του και με συνειδητή παραδοχή του καταλυτικού ρόλου των ανθρώπινων σχέσεων σε κάθε έκφραση διοίκησης.

Σε δεύτερο επίπεδο οι διαφορετικές ομάδες (διοικητικοί - πωλητές), στις οποίες απευθύνεται ο manager μιας ασφαλιστικής εταιρίας, τμηματοποιούνται ακόμη περισσότερο όταν υφίστανται πολλά και διαφορετικών ειδών δίκτυα με αντικρουόμενα μερικές φορές συμφέροντα μεταξύ τους.

Ιδιαίτερα σε μια εταιρία όπως η ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ με τα περισσότερα επιμέρους είδη δικτύων (Ιδιώτες Πράκτορες - Brokers - ΑΣΟ - Τραπεζικά Καταστήματα - Δίκτυο Ασφαλιστών Ζωής - Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι), οι δυσκολίες πολλαπλασιάζονται.

Οι λογικές του παρελθόντος που χρησιμοποιούσαν τη διγλωσσία και γιατί όχι την πολυγλωσσία, οδήγησαν σε καταστάσεις αντιπαλότητας και επέφεραν αποτελέσματα αντίθετα των αναμενόμενων.

Σήμερα η ορθολογική αντιμετώπιση όλων των μορφών δικτύων με κοινές και διάφανες διαδικασίες, με κανόνες λειτουργίας (κανονισμός πωλήσεων) που αγγίζουν όλους, ανάλυση όλων των ιδιαιτεροτήτων και των συγκριτικών πλεονεκτημάτων του κάθε δικτύου, με επίτευξη συνεργασιών μεταξύ τους

και με κοινό παρονομαστή τον ανθρώπινο παράγοντα, έχουν επιφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Στην ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ είμαστε περήφανοι για τη διαχείριση των πολλαπλών δικτύων ταυτόχρονα με το μέγιστο ωφέλιμο αποτέλεσμα των διοικητικών υπηρεσιών Πωλήσεων και Marketing.

Ένα τέτοιο αποκεντρωτικό Management εξυπακούεται ότι ασκείται από μια ολιγάριθμη δεμένη και αποτελεσματική ομάδα διευθυντικών στελεχών, που υιοθετούν τα ίδια πρότυπα, εργάζονται αυτόνομα και παράλληλα συμπληρωματικά, που γνωρίζουν την ασφαλιστική αγορά, έχουν ενστερνωθεί και υλοποιούν καθημερινά το νέο όραμα και δημιουργούν τις νέες προοπτικές της εταιρίας.

Εμείς στην ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ πιστεύουμε ότι οι πωλητές μας, όλων των δικτύων (η πρώτη μας γραμμή), για να είναι αποτελεσματικοί και κερδοφόροι πρέπει να έχουν τη στήριξη των μετόπισθεν. Δηλαδή ικανά στελέχη (managers) έτοιμα ανά πάσα στιγμή να δώσουν λύσεις στα προβλήματά τους ώστε να ξεπερνούν ανώδυνα τις όποιες αντιξοότητες.

Η σύγχρονη και ολοκληρωμένη οργανωτική δομή της Συντονιστικής Διευθύνσεων Πωλήσεων και Marketing της οποίας έχω την τιμή να προϊσταμαι, εγγυάται την επιτυχή αντιμετώπιση των αναγκών και των προκλήσεων μέσα στη ραγδαία εξελισσόμενη ασφαλιστική και ευρύτερη χρηματοοικονομική αγορά».

Προσωπικά στοιχεία:

Ο κ. Βασιλίας Μιχαήλ γεννήθηκε το 1946 στα Τρίκαλα.

Είναι πτυχιούχος Παντείου Πανεπιστημίου και τελειόφοιτος του Νομικού Τμήματος της Νομικής Σχολής Αθηνών.

Έχει παρακολουθήσει επιτυχώς το ετήσιο πρόγραμμα MARKETING του ΕΛΚΕΠΑ και διάφορα σεμινάρια στο εσωτερικό και εξωτερικό.

Βρίσκεται στον ασφαλιστικό χώρο από το έτος 1968 και εργάζεται στην ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ από το 1982 σε διάφορες θέσεις ευθύνης (Προϊστάμενος Κλάδου Προσωπικών Ατυχημάτων, Προϊστάμενος της Διαμερισματικής Δ/σης Αθηνών, Προϊστάμενος της Υποδ/σης Μεταφορών Σκαφών και Προϊστάμενος της Δ/σης Ελέγχου).

Από τον Ιούνιο του 1998 είναι Συντονιστής Δ/σεων Πωλήσεων και Marketing. Είναι μέλος του Συνδέσμου Εκπροσώπων Ασφαλιστικών Εταιριών.

Έχει διατελέσει μέλος της Επιτροπής Μεταφορών και Σκαφών της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών.

Είναι παντρεμένος και έχει δυο γιους.



Τ. Δ. ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ

Διευθυντής Πωλήσεων και Marketing
Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής Commercial Union Life

Πριν αποπειραθώ να απαντήσω στο ερώτημα, «ποιος και πώς είναι ένας καλός Manager Ασφαλιστικών Συμβούλων», ας προσπαθήσουμε να αναλύσουμε συνοπτικά τι σημαίνει Manager Ασφαλιστικών Συμβούλων (ή Διευθυντής Υποκαταστήματος ή Agency Manager ή Branch Manager ή Συντονιστής Ασφαλιστών, κ.λπ.).

Ας δούμε, δηλαδή, πόσοι «managers» υπάρχουν ενσωματωμένοι, στην έννοια του Manager Ασφαλιστικών Συμβούλων.

- Recruiting Manager
 - Training Manager
 - Administration Manager
 - Manager Ασφαλιστικών Συμβούλων
 - Λίγο από Underwriting Manager
 - Λίγο από IT Manager
- (Οι αγγλικοί τίτλοι χρησιμοποιούνται λόγω της λέξεως Manager).
- Ο καλός Manager λοιπόν, θα πρέπει να είναι:
- Καλός Στρατολόγος.
 - Καλός Εκπαιδευτής.
 - Καλός Διοικητικός.
 - Να ξέρει από Underwriting, αλλά και
 - Από μηχανογράφηση.
 - Να έχει καλή διατηρησιμότητα, αυξημένη παραγωγικότητα και χαμηλά έξοδα.
 - Να είναι επίσης διορατικός, ευέλικτος αλλά και οργανωτικός.
 - Να είναι έξυπνος, γνώστης της ανθρώπινης ψυχολογίας, καλός ηγέτης.
 - Να είναι σωστά εκπαιδευμένος να διαθέτει ευρύ φάσμα γνώσεων και συνεχώς ενημερωμένος.
 - Να μπορεί να δίνει λύσεις στα προβλήματα (κατά προτίμηση σωστές).

- Να είναι φιλικός, αλλά και αυστηρός.
 - Σκληρός, αλλά και δίκαιος.
 - Ασφαλής, βέβαιος, ευπαρουσίαστος και καλοντυμένος και πάντα με καλή διάθεση.
 - Να σκέφτεται πάντα θετικά και να το μεταδίδει αυτό προς κάθε κατεύθυνση.
- Φυσικά, ο κατάλογος μπορεί να μεγαλώσει κατά το δοκούν του εκάστοτε γράφοντος, για τα χαρακτηριστικά του καλού Manager Ασφαλιστικών Συμβούλων.
- Εάν ο κατάλογος σας φαίνεται μακρύς αγαπητοί φίλοι, περιορίστε τον, ούτως ή άλλως η εταιρία σας και οι ασφαλιστές σας θα σας ζητήσουν μόνο μία ικανότητα.

- Να είστε αποτελεσματικοί.
- Και πιο συγκεκριμένα:
- Να είστε κερδοφόροι.
- Η δουλειά μας περιορίζεται απλά στο να δημιουργούμε:

- A) Κέρδος για την εταιρία μας.
 - B) Κέρδος (αυξημένο εισόδημα) για τους Ασφαλιστές μας.
 - Γ) Κέρδος για τους πελάτες μας.
- (Η σειρά μπορεί να αλλάξει όχι όμως το αποτέλεσμα).

Όλα τα υπόλοιπα είναι απλά... θεωρία. Αυτό όμως που δεν είναι θεωρία, είναι πώς βοηθά κανείς στη δημιουργία ενός κερδοφόρου Manager. (Όλοι θέλουν να γίνουν, αλλά πόσοι το καταφέρνουν;).

Εμείς, στην COMMERCIAL UNION LIFE, πιστεύουμε ότι έχουμε βρει αξιόλογες και αξιόπιστες λύσεις που οδηγούν στη δημιουργία κερδοφόρων υποκαταστημάτων.

Του λόγου μας το αληθές το επιβεβαιώνει το γεγονός ότι το 75% της παραγωγής μας προέρχεται από κερδοφόρα υποκαταστήματα.

Πιστεύουμε ότι η αύξηση αυτού του ποσοστού είναι θέμα χρόνου ωρίμανσης των νεωτέρων υποκαταστημάτων μας.

Η αλήθεια είναι ότι ζητάμε από τους ανθρώπους μας την καλύτερη δυνατή προσπάθεια.

Στόχος μας είναι να αναπτύξουν το μεγαλύτερο μέρος των ικανοτήτων τους.

Επίσης αλήθεια είναι, ότι δίνουμε στους ανθρώπους μας περισσότερα από αυτά που μας ζητούν.

Στόχος μας αυτή τη φορά είναι, να αξιοποιήσουν τις ήδη αναπτυγμένες ικανότητές τους.

Αυτό δίνει το δικαίωμα σε όλους μας, να συμπορευόμαστε και να κοινωνούμε το ίδιο όραμα.

Γνωρίζουμε ότι μέχρι σήμερα έχουμε επιτύχει σημαντικά πράγματα.

Εμείς όμως πιστεύουμε ότι είμαστε στην αρχή.

Πιστεύουμε ότι τα αποτελέσματά μας αφ' ενός δικαιώνουν τη φιλοσοφία μας και τις προσπάθειές μας και αφ' ετέρου μας επιτρέπουν να δημιουργούμε το μέλλον μας όπως εμείς το οραματιζόμαστε!



Α. ΚΑΛΛΕΡΓΗΣ

Διευθυντής Υπηρεσιών Marketing
Universal Life - Κύπρος

«Ένας νέος αιώνας όπου νά 'ναι έρχεται και αναμφίβολα η προετοιμασία για να ανταποκριθούμε στις προκλήσεις του έχει ήδη αρχίσει.

Οι ανάγκες αλλάζουν, οι απαιτήσεις των καιρών διαφοροποιούνται γι' αυτό όλοι εμείς των ασφαλείων, πρέπει να κάνουμε τις ανά-

λογες κινήσεις σε συνδυασμό με χάραξη μιας νέας στρατηγικής πάντα με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα και με γνώμονα την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου, για να τις αντιμετωπίσουμε.

Όλοι γνωρίζουμε ότι σημαντικότερος παράγοντας στην υποδομή μιας νέας ασφαλιστικής εταιρίας, είναι και η σωστή στελέχωση με επαγγελματίες, που να διαπνέονται από ήθος, συνέπεια και υπευθυνότητα, έτσι ώστε να είναι αποτελεσματικοί και παραγωγικοί στο έργο τους.

Το γεγονός ότι η φύση των εργασιών μας έχει σαν επίκεντρο τον άνθρωπο, καθιστά ακόμα πιο επιτακτική την ανάγκη για σωστή επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού.

Ποιος όμως, και πώς είναι ένας καλός manager ασφαλιστών σήμερα; Είναι βέβαια πολλά τα στοιχεία εκείνα που συνθέτουν την εικόνα του καλού manager, όμως αν έπρεπε να χρησιμοποιήσω τρεις μόνο απλές λέξεις, θα 'λεγα παραγωγικός, αποδοτικός και κερδοφόρος.

Ο καλός manager Ασφαλιστών, πιστεύω ότι πρέπει να προέρχεται από τις τάξεις τους, να μιλά τη γλώσσα του ασφαλιστή, να γνωρίζει και να 'χει περάσει όλα εκείνα που ζει ο ασφαλιστής.

Πέραν τούτου, σαν manager, πρέπει να 'ναι ηγέτης, να γνωρίζει παράλληλα τη γλώσσα του management, να 'χει τις διοικητικές εκείνες ικανότητες έτσι ώστε να μπορεί να καταστήσει το υποκατάστημά του παραγωγικό και κερδοφόρο.



Ίσως παλαιότερα να θέλαμε το manager περισσότερο γραφειοκράτη, κλεισμένο τις περισσότερες ώρες στο γραφείο του, στα χαρτιά του και στους πίνακες παραγωγής.

Όμως οι ασφαλιστές σήμερα θέλουν το manager τους περισσότερο μαζί τους, τον θέλουν με ικανότητα επικοινωνίας να μπορεί να τους εμπνεύσει και να τους καθοδηγήσει, θέλουν να μοιραστούν τις εμπειρίες τους στις πωλήσεις, τον θέλουν ηγέτη.

Συνεπώς ο συνδυασμός των ισχυρών διοικητικών ικανοτήτων με την ικανότητα επικοινωνίας και παρακίνησης είναι ίσως η χρυσή τομή του καλού manager.

Είναι πολύ σημαντικό να λεχθεί ότι όταν μια ασφαλιστική εταιρία έχει καλούς managers, θα βγάζει και καλούς ασφαλιστές, που αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της εταιρίας.

Ο καλός manager είναι εκείνος που ξέρει να προστατεύει τα συμφέροντα της εταιρίας και των ανθρώπων του, βλέπει τους ασφαλιστές του σαν ανθρώπους με αξία, έχει αυτοπεποίθηση, στοχεύει στην ποιότητα παραγωγής και συνεργατών, σχεδιάζει σωστά και έξυπνα και καθοδηγεί τους ανθρώπους του στις εκάστοτε κατάστάσεις ή αλλαγές προς κατευθύνσεις επωφελείς για όλους.

Ο καλός manager είναι αποφασιστικός, έχει πίστη και είναι αφοσιωμένος στο θεσμό που υπηρετεί και προς την εταιρία του.

Έτσι λοιπόν, ο manager, ο ανθρωπίνος, ο ηγέτης, ο παραγωγικός, ο αποτελεσματικός, ο αποδοτικός και ευέλικτος, είναι αυτός που με μια λέξη λέγεται επιτυχημένος και όταν έχεις τέτοιους managers, είσαι εταιρία πετυχημένη, γιατί ας μην ξεχνάμε ότι η μεγαλύτερή μας επένδυση, το μεγαλύτερό μας κεφάλαιο, είναι το ανθρώπινο μας δυναμικό.

Προσωπικά στοιχεία:

Γεννήθηκε στις 19 Νοεμβρίου 1948. Αποφοίτησε από το Γυμνάσιο Λάρνακας. Είναι πτυχιούχος του Τμήματος Ελληνικής και Αγγλικής Φιλολογίας και Γλώσσας της Φιλοσοφικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και επίσης Fellow of the Institute of Sales and Marketing Management. Ξεκίνησε στην Universal Life το 1974 ως Ασφαλιστής και αργότερα ως υπεύθυνος του πρώτου ασφαλιστικού γραφείου της εταιρίας στη Λάρνακα. Το 1983 διορίστηκε Executive Assistant με αρμοδιότητες στον τομέα των Δημοσίων Σχέσεων και αργότερα Διευθυντής Εκπαίδευσης και Δημοσίων Σχέσεων μέχρι το 1991. Διετέλεσε για χρόνια μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και Αντιπρόεδρος του Ασφαλιστικού Ινστιτούτου Κύπρου. Από τα ενδιαφέροντά του ξεχωρίζει η συνεργασία του ως παραγωγός ραδιοφωνικής σατιρικής εκπομπής. Εργάζεται στα Κεντρικά Γραφεία και φέρει τον τίτλο του Διευθυντή Υπηρεσιών Marketing. ■

Την έναρξη των εργασιών κήρυξε ο Πρόεδρος του ING στην Ελλάδα κ. Παναγιώτης Καραλής, καλωσορίζοντας στην Βραδιά των Διακεκριμένων Στελεχών Πωλήσεων όλους εκείνους που με τις επιτυχίες τους ανέβασαν για μια ακόμη φορά την εταιρία στο βάθρο της πρωτιάς. Ενθουσιασμό και αισθήματα συμπόρευσης στο κοινό στόχο της πρωτιάς δημιούργησε στους παρευρισκομένους με την ομιλία του ο Γενικός Διευθυντής Πωλήσεων και Marketing κος Μανώλης Ανδρόνικος που με πάθος αλλά και αγάπη για τους ανθρώπους του δικτύου πωλήσεων, ξεσήκωσε τα πετυχημένα στελέχη για μεγάλους και δυνατούς στόχους που έφεραν την εταιρία στην πρώτη θέση.

Το κλείσιμο ανήκε στον κ. Παναγιώτη Καραλή Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο του ING Ελλάδος που με σαφήνεια και καθαρότητα σκέψης και λόγου περιέγραψε το νέο ξεκίνημα για νέες επιτυχίες. Διορατικός και μεστός στα λόγια καθόρισε και προέβλεψε τη συνταγή της πρωτιάς και χάρισε το στίγμα του επαγγελματισμού σε όλους τους συνεργάτες της NN. Τόνισε ότι το μέλλον ανήκει στους Ομίλους που μπορούν να προσφέρουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες κι εμείς είμαστε σε θέση να προσφέρουμε στους πελάτες μας τα πρωτοποριακά προϊόντα του ING ανταποκρινόμενοι στις νέες συνθήκες που επιβάλλει η αγορά σήμερα.

Μεταξύ των παρευρισκομένων που τίμησαν με την παρουσία τους την εκδήλωση αυτή ήταν το management team της εταιρίας, οι κ.κ. Κώστας Γιόννης Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής, Περικλής Δοντάς Γενικός Διευθυντής της ING Bank και Γιάννης Βλαχάκης Γενικός Διευθυντής της NN ΑΕΔΑΚ.

Υπεύθυνοι της συνάντησης ήταν ο Περιφερειακός Διευθυντής Πωλήσεων Β. Ελλάδος κος Αθανάσιος Χριστόπουλος, ο οποίος φρόντισε μαζί με την οργανωτική Επιτροπή των Agency Managers να διεξαχθούν οι εργασίες με μεγάλη επιτυχία.

Η Βραδιά των Διακεκριμένων Στελεχών Πωλήσεων έκλεισε με επίσημο δείπνο που τίμησαν με την παρουσία τους ο Δήμαρχος Θεσσαλονίκης κ. Β. Παπαγεωργόπουλος και η σύζυγός του.

Η ευχή όλων ήταν το 1999 να υλοποιηθούν οι Νέοι Στόχοι που τέθησαν και να βρεθούν και πάλι όλοι μαζί στο πανηγυρικό συνέδριο της ιστορικής επετείου των 20 χρόνων παρουσίας της NN στην Ελλάδα, το έτος 2000.



Βραδιά Διακεκριμένων Στελεχών

Ομιλία του κου Παν. Καραλή Προέδρου και Διευθύνοντος Συμβούλου του Ομίλου των Εταιριών Nationale-Nederlanden

«Αγαπητοί μου Συνεργάτες, Σας καλωσορίζω στη συγκέντρωση αυτή των επιτυχημένων στελεχών του Ομίλου των εταιριών μας. Τονίζω ιδιαίτερα αυτή τη λέξη γιατί όλοι όσοι βρίσκονται σήμερα εδώ είναι άτομα που εργάστηκαν με πάθος και δύναμη ένα ολόκληρο σχεδόν χρόνο για να επιτύχουν το στόχο αυτής της συνάντησης. Οι βραβεύσεις που προηγήθηκαν μας κάνουν πολύ υπερήφανους για όλους εσάς που αποτελείτε το καλύτερο δυναμικό των εταιριών μας αλλά και του ασφαλιστικού κλάδου στην Ελλάδα.

Η σημερινή ημέρα έρχεται να επιβεβαιώσει για μια ακόμη φορά αυτή τη διαπίστωση. Σας συχαίρω γιατί αποδείξατε πως μπορείτε να εργασθείτε με επαγγελματισμό και αποφασιστικότητα. Πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι τα επιτεύγματα αυτά είναι αποτελέσματα συλλογικής εργασίας, μακροχρόνιων και συνεχών προσπαθειών και από σας που σήμερα έχετε την τιμητική σας, αλλά και από όλες τις διοικητικές υπηρεσίες που είναι πάντα στο πλευρό σας και προσπαθούν για το καλύτερο.

Ίσως δεν είναι απαραίτητο να μιλά κανείς για επιτυχίες στους επιτυχημένους. Γι' αυτό λοιπόν δεν θα σταθώ στο παρελθόν σ' αυ-

τό που όλοι ομαδικά δημιουργήσαμε όλα αυτά τα χρόνια.

Όριμα πλέον έχουμε συνειδητοποιήσει τη σπουδαιότητα του επαγγέλματός μας, τις δυσκολίες του αλλά συγχρόνως και το αντίβαρό του, την απόλυτη ικανοποίηση και την αναγνώριση του, ηθική και υλική.

Η επιτυχία μας οφείλεται σε πολλούς παράγοντες. Ξεχωριστό ανθρώπινο δυναμικό, μεγάλος Όμιλος εταιριών, μεγάλη οικονομική επιφάνεια, ανάπτυξη σε κατάλληλο χρόνο. Το μυστικό μας όμως, το κλειδί της επιτυχίας μας είναι ένα: είμαστε μία ομάδα με κοινό στόχο και οράματα στον ίδιο αγώνα. Έτσι δημιουργήσαμε αυτό που είμαστε σήμερα και μόνο έτσι θα επιζηήσουμε δημιουργώντας το ελπιδοφόρο αύριο.

Στα πρόθυρα λοιπόν του 21ου αιώνα πρέπει να ακολουθήσουμε καινούριες προκλητικές κατευθύνσεις. Δεν πρωτοτυπώ αναφέροντας την λέξη Bancassurance. Όλοι την έχουμε ακούσει χιλιάδες φορές, την έχουμε συζητήσει μεταξύ μας και ίσως έχουμε δεχθεί κάποιες θετικές ή αρνητικές επιδράσεις της. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι τα αποτελέσματα είναι φυσική συνέπεια των δικών μας ενεργειών κι όταν πιστεύεις στην επιτυχία επιτυγχάνεις.

Μέσα σ' αυτή την αίθουσα τη στιγμή αυτή

«...Το μέλλον ανήκει στους Ομίλους των εταιριών που μπορούν να προσφέρουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες...» Αυτό πίστευαν τα 700 Διακεκριμένα Στελέχη Πωλήσεων του Ομίλου της NN Ελλάδος, που πρόσφατα συναντήθηκαν στη Θεσσαλονίκη για να βραβεύσουν τους πρώτους και να χαράξουν τη μελλοντική πορεία του ομίλου.



βρίσκονται άτομα που ανήκουν στην επιτυχημένη ομάδα του ING Ελλάδος. Εσείς πρώτοι θα πάρετε τα μηνύματα του μέλλοντος, θα γίνετε φορείς της νέας πρόκλησης, αλλά και φορείς της επιτυχίας, της νέας φιλοσοφίας μας. Θα ακολουθήσουμε την πολιτική του Ομίλου των εταιριών μας, όπως αυτή χαράσσεται μετά από συζητήσεις και διάλογο και θα δεχθούμε με την πειθαρχία που μας διακρίνει κάθε αλλαγή γιατί πιστεύουμε στο τελικό αποτέλεσμα.

Η νέα στρατηγική μας θα στηρίζεται στο integrated financial services. Η δημιουργία μιας κοινής ευρωπαϊκής - νομισματικής και οικονομικής - αγοράς χωρίς σύνορα, θα έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση του ανταγωνισμού στην ελληνική αλλά και διεθνή αγορά. Είναι ανάγκη λοιπόν να δημιουργηθεί ένα σχέδιο, μια στρατηγική με σκοπό να ενδυναμώσει κάθε εταιρία του Ομίλου μας ώστε να μπορέσουμε να αντιμετωπίσουμε όλες τις προκλήσεις του μέλλοντος. Το Bancassurance βρίσκεται στην πρωτοπορία της παροχής ασφαλιστικών, τραπεζικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Πιστεύουμε ότι αποτελεί το μέλλον στην εξέλιξη του κλάδου μας και στη δημιουργία στενών σχέσεων με τους πελάτες μας.

Η εφαρμογή του Bancassurance από τις εταιρίες μας δεν αποτελεί μόνο ένα νεωτερισμό για μας, είναι και μία πιλοτική επιχείρηση για όλο τον όμιλό μας. Υπάρχουν πολλοί λόγοι που μας οδήγησαν σ' αυτή την απόφαση και δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η ασφαλιστική και χρηματοοικονομική αγορά της χώρας μας βρίσκεται σε περίοδο μεγάλων αλλαγών.

Τα Αμοιβαία Κεφάλαια είναι ένας δυναμι-



κός τομέας επένδυσης του αποταμιεύματος του μέσου Έλληνα και προσφέρει ξεχωριστά θετικά αποτελέσματα. Οι πολλές κατηγορίες Αμοιβαίων Κεφαλαίων επιτρέπουν την ικανοποίηση των επενδυτικών προσδοκιών

του κάθε πελάτη.

Ο τραπεζικός τομέας διέρχεται και αυτός μία περίοδο αλλαγών με συγχωνεύσεις, ανακατατάξεις και νέα προϊόντα, κυρίως όμως νέα αντίληψη προσέγγισης του υποψήφιου αγοραστή.

Ο ασφαλιστικός κλάδος βρίσκεται μπροστά σε σημαντικές ανακατατάξεις που προβλέπεται ότι θα οδηγήσουν σε συγκέντρωση εργασιών, σε ασφαλιστικές εταιρίες οι οποίες θα έχουν την οικονομική επιφάνεια, την οργάνωση, την τεχνογνωσία και τα οργανωμένα δίκτυα για να προσεγγίσουν την αγορά.

Όλοι αυτοί οι λόγοι μας οδηγούν στην εφαρμογή του Bancassurance στον Όμιλό μας, γιατί το ING Ελλάδα έχει όλες τις προϋποθέσεις να επιτύχει και στον τομέα αυτόν.

Η μεγάλη πελατειακή βάση της NATIONALE-NEDERLANDEN, το σύνολο των ασφαλιστικών, χρηματοοικονομικών και τραπεζικών προϊόντων αλλά κυρίως το δυναμικό των στελεχών πωλήσεων θα πρέπει να προσπαθήσουν έντονα, με τον τρόπο που μοναδικά εμείς ξέρουμε, έτσι ώστε μέσα από μία κοινή στρατηγική και κοινή γραμμή προώθησης προϊόντων για όλες τις εταιρίες να επιτευχθεί ο τελικός στόχος μας.

Έχουμε φθάσει σε μία συνεχώς αυξανόμενη και διαφοροποιούμενη ζήτηση προϊόντων που γίνονται όλο και πιο σύνθετα και απαιτούν εξειδίκευση.

Το κοινό δεν εξετάζει μόνο το προσφερόμενο προϊόν αλλά και τον οργανισμό που το προσφέρει. Η αξιοπιστία, η οικονομική επιφάνεια και κυρίως η εξυπηρέτηση του πελάτη είναι καθοριστικοί παράγοντες για την τελική επιτυχία.

Έχουμε οδηγηθεί και αυτό θα εξακολουθήσει και στο μέλλον να γίνεται σε μία όλο και μεγαλύτερη και πλατύτερη σχέση με τον πελάτη μας. Η εποχή του ενός προϊόντος ή του δικτύου που προσέφερε μία κατηγορία προϊόντων παύει να υπάρχει.

Μπροστά σ' αυτή τη νέα κατάσταση ο Όμιλός μας και όλοι εμείς καλούμαστε να απαντήσουμε. Μπορούμε να αντιμετωπίσουμε την πρόκληση; Η απάντηση είναι ΝΑΙ.

θα ήθελα λοιπόν να αναφέρω τους παράγοντες που θα μας οδηγήσουν στην επιτυχία.

1. Στις Πωλήσεις

- Κερδοφορία, βασιζόμενη σε μοντέλο παραγωγικότητας ασφαλιστού και manager

- Δημιουργία μηχανογραφημένων συστημάτων βοήθειας του ασφαλιστού customer service desk, help desk for agents

- Μετατροπή του ασφαλιστού σε χρηματοοικονομικό σύμβουλο και cross-selling όλων των προϊόντων των εταιριών του Ομίλου.

- Εκπαιδευτικά σεμινάρια για όλη τη διάρκεια εργασίας των στελεχών πωλήσεων σε όλα τα προϊόντα.

- Αμοιβές για τις πωλήσεις με ιδιαίτερη προσοχή σε αυτούς που πουλάνε όλα τα προϊόντα του Ομίλου.

- Αύξηση του ποσοστού της ολικής απασχόλησης ασφαλιστών.

2. Προσέγγιση αγοράς

- Με ολοκληρωμένα χρηματοοικονομικά προϊόντα

- Αύξηση μεριδίου αγοράς

- Αύξηση κερδοφορίας προς όφελος πελατών, εργαζομένων και μετόχων

- Καλύτερη εξυπηρέτηση πελατών

- Όμιλος εταιριών με σωστή προσέγγιση του πελάτη

3. Δημιουργία προϊόντων

- Κερδοφορία για τον πελάτη

- Πακέτα προϊόντων

- Προσέγγιση αγοράς βάσει αναγκών του πελάτη

- Προϊόντα πρωτοποριακά με αυξημένη ποιότητα

Στόχος μας είναι:

- να παραμεινουμε πρωτοπόροι στη δημιουργία προϊόντων

- η κάλυψη των νέων αναγκών του πελάτη

- η σωστή εξυπηρέτηση με προϊόντα που δημιουργούν τις καλύτερες προϋποθέσεις για τη διατήρηση των πελατών μας

Μια νέα εποχή αρχίζει με έντονες προκλήσεις, δυναμισμό και κυρίως επιτυχημένη διάρκεια για τους επαγγελματίες.

Σήμερα είμαστε εμείς που με αισιοδοξία θα σχεδιάσουμε συλλογικά την πορεία μας και ξεκινώντας από μία νέα αφετηρία θα καθορίσουμε τις εξελίξεις του μέλλοντος.»



Απόσπασμα από την ομιλία

του κ. Μανώλη Ανδρόνικου

Γενικού Διευθυντή Πωλήσεων & Marketing NN Ελλάδος

«...Θέλω μέσα από την καρδιά μου να σας συγχαρώ για τα μοναδικά για τα ανεπανάληπτα παραγωγικά σας αποτελέσματα στο 1998, αποτελέσματα που ούτε εμείς οι ίδιοι τα περιμέναμε. Μας ξαφνιάσατε.

Γιατί δημιουργήσατε 4 και πλέον δισ. παραγωγή στις Γενικές Ασφάλειες. Γιατί κρατήσατε και μάλιστα αυξήσατε το χαρτοφυλάκιο μας στα Αμοιβαία Κεφάλαια σε μια χρονιά πολύ δύσκολη, δίνοντας τον καλύτερο εαυτό σας. Γιατί δημιουργήσατε αύξηση νέας παραγωγής από 50% έως 300% στα Τραπεζικά μας προϊόντα. Του χρόνου είμαι απόλυτα βέβαιος που θα υπάρχει ταχύτερη εξυπηρέτησή σας στην τράπεζα θα δημιουργήσετε ακόμη μεγαλύτερη παραγωγικότητα.

Αυτό όμως, που δεν περίμενε κανείς, ήταν το μοναδικό ρεκόρ της νέας παραγωγής των **8.5 δισεκατομμυρίων ασφαλιστρών** που κάνατε φέτος στον κλάδο Ζωής και που ξεπέρασε κάθε προσδοκία μας. Και είναι πολύ σημαντικό, αν σκεφτείτε ότι η δεύτερη εταιρία σε νέα παραγωγή στον Κλάδο Ζωής - και όχι στα Unit Linked - έκανε λιγότερο από 5 δισεκατομμύρια...

Κλάδος Ζωής

...Πρώτα-πρώτα λοιπόν στον κλάδο Ζωής ξεκινάμε και πουλάμε το μοναδικό, το καινούριο προϊόν για Εξωνοσοκομειακή Περίθαλψη και Εργαστηριακές Εξετάσεις. Δεν μπορείτε να φανταστείτε τα οφέλη που θα υπάρξουν από το πρόγραμμα αυτό αφού εσείς θα πουλάτε ευκολότερα και περισσότερο, θα μειωθούν οι ζημιές εφόσον οδηγείτε σωστά τους πελάτες σας, κόντρα στην απληστία των γιατρών και των νοσοκομείων. Το θέμα των ζημιών όπως σας έχω πει και στο παρελθόν είναι για μένα η υπέρτατη πράξη αγάπης για εσάς τους ίδιους, για τα κεκτημένα σας, τα εισοδήματά σας, για τους πελάτες σας και

τις καλύψεις τους και για την εταιρία για να έχει ικανοποιημένο δίκτυο, ευχαριστημένους πελάτες και να κρατηθεί ιδιαίτερα το Agency System...

Δημιουργούμε ένα νέο προϊόν την κάρτα Electron για είσπραξη ασφαλιστρών.

Γενικές Ασφάλειες

Στις Γενικές Ασφάλειες, θα δημιουργήσουμε νέα προϊόντα, αλλά πάνω απ' όλα θα προσφέρουμε και εκεί υποχρεωτική συνεχή εκπαίδευση...

Αμοιβαία Κεφάλαια

Αναφορικά με τα Αμοιβαία Κεφάλαια πολύ σύντομα θα έχουμε το μοναδικό για την Ελλάδα Αμοιβαίο Κεφάλαιο που θα επενδύει στα Brand Names, δηλαδή στα πολύ μεγάλα ονόματα όπως Coca-Cola, Pepsi Cola, Gillett, Toyota κ.ά...

Νέα Προϊόντα

Δημιουργούμε ένα νέο προϊόν την κάρτα Electron για είσπραξη ασφαλιστρών. Και εκεί ισχύει το ίδιο καθεστώς, ιδιαίτερα στη συνεχή επαναλαμβανόμενη προμήθεια. Είναι πολύ σημαντικό να καταλάβετε όλοι ότι η κάρτα Electron, είναι το μέλλον του Bancassurance. Θα δείτε ότι όλοι οι πελάτες θα πληρώνουν με την Electron και τα αποτελέσματα θα είναι θετικά τόσο γι' αυτούς όσο και για εμάς. Ο πελάτης μπαίνει σε ένα καινούριο κανάλι, αφού θα μπει στη διαδικασία να πληρώνει τα ασφαλιστρά του με την κάρτα. Θα νιώθει πολύ καλύτερα αφού δεν θα έχει ενοχλήσεις από την εταιρία με τους εισπράκτορες...

Νέοι Στόχοι

Και τώρα να βάλουμε τους στόχους μαζί, όπως κάνουμε εδώ και 20 χρόνια. Αλλά ανοίγω μια παρένθεση. Οι στόχοι από φέτος θα παρακολουθούνται από τους επιθεωρητές ανά μήνα, ανά υποκατάστημα, ανά προϊόν και ανά ασφαλιστή.

Και αυτά όλα γίνονται με αγάπη για σας, να το νιώσετε. Αλλά ιδιαίτερος και πάνω από όλα για να κρατήσουμε το Agency System, που είναι το δαπανηρότερο σύστημα διανομής, και που είναι το δικό σας μέλλον. Στόχοι λοιπόν για το 1999.

Ας ξεκινήσουμε με τα Τραπεζικά Προϊόντα, όπου θα έχουμε ένα άλλο μοναδικό, ελληνικό και παγκόσμιο ρεκόρ. Συνεχίζοντας τη φιλοσοφία μας κοντά στο συνεργάτη, δημιουργού-

με νέες δομές βάσει των οποίων όποιος πελάτης μη ασφαλισμένος μπαίνει στα τρία υποκαταστήματα, που αρχίζουν λειτουργία τώρα στην Αθήνα και Θεσσαλονίκη, θα υπάγεται αυτόματα σε ασφαλιστή της εταιρίας μας βάσει των κριτηρίων που θα ορίσει επιτροπή από Agency Managers...

...Και προχωρούμε στις Γενικές Ασφάλειες. 5 δισ. εκατομμύρια τουλάχιστον θα κάνουμε το 1999 με συνεχή εκπαίδευση.

Στα Αμοιβαία Κεφάλαια πρέπει του χρόνου να κάνουμε πάρα πολύ μεγάλη δουλειά, γιατί θέτουμε τις βάσεις για την παραπέρα ανάπτυξη μας στην υλοποίηση του Bancassurance και της τσέπης μας. Θα ήθελα να ακούσω τους δικούς σας στόχους. Πρέπει να συμφωνήσουμε στα 200 δισ. νέα παραγωγή.

Να τελειώσουμε με το βαρύ πυροβολικό μας, τον κλάδο Ζωής. Το 1998 κάναμε νέα παραγωγή 8,5 δισ. επριοποιημένα ασφαλιστρά

Όλοι οι πελάτες θα πληρώνουν με την Electron και τα αποτελέσματα θα είναι θετικά τόσο γι' αυτούς όσο και για εμάς.



Ζωής. Είναι ένα μοναδικό ρεκόρ που ξεπέρασε κάθε προσδοκία μας. Με το νέο μας μοναδικό πρόγραμμα που θα πουλάμε από τη Δευτέρα, με το 5% εγγυημένο για όσον καιρό ισχύει, μπορεί το 1999 να είναι η καλύτερη χρονιά για την εταιρία μας και να σπάσουμε το φράγμα των 10 δισ. νέας παραγωγής. Και θα το επιτύχουμε γιατί μπορούμε!...»

N=N
Club '99
TOP
ΜΕΛΗ



ΒΑΣΣΑΜΗΣ
ΘΕΟΔΟΣΙΟΣ



ΓΡΑΜΜΑΤΙΚΟΣ
ΧΡΗΣΤΟΣ



ΔΑΛΕΖΙΟΣ
ΙΩΑΝΝΗΣ



ΛΟΥΒΡΗ
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ



ΚΟΛΙΟΣ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ



ΠΑΠΑΧΡΗΣΤΟΠΟΥΛΟΣ
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ



ΠΙΤΟΓΛΟΥ
ΛΙΛΙΑΝ



ΠΑΛΤΣΗΣ
ΒΑΣΙΛΙΟΣ

N=N
Club '99
ΜΕΛΗ



ΒΑΡΘΗ
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ



ΒΟΥΡΤΟΣ
ΔΗΜΟΣΦΕΝΗΣ



ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ
ΝΕΑΡΧΟΣ



ΧΑΤΖΗΡΓΑΤΑΚΗΣ
ΓΡΗΓΟΡΗΣ



ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
ΒΑΣΙΛΙΚΗ



ΖΕΡΒΑ
ΕΛΕΝΑ



ΔΑΜΙΑΝΙΔΗΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



ΙΩΝΝΙΔΟΥ
ΕΛΕΝΗ



ΚΑΜΑΤΕΡΟΣ
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ



ΙΝΑΤΙΑΔΗΣ
ΚΥΡΙΑΚΟΣ



ΙΟΡΑΝΙΑΔΗΣ
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



ΚΩΣΤΑΒΑΣΙΑΔΗΣ
ΛΕΩΝΙΔΑΣ



ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



ΚΟΕΝ
ANNA



ΣΑΝΑΛΛΤΖΟΠΟΥΛΟΥ
ΙΩΑΝΝΑ



ΜΕΡΑΝΤΖΑΣ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ



ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ
ΛΑΜΠΡΙΝΗ



ΡΟΥΣΣΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΓΡΗΓΟΡΗΣ



ΣΟΥΛΑΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ



ΣΤΑΚΤΟΠΟΥΛΟΣ
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



ΣΤΑΥΡΑΚΗΣ
ΕΜΜΑΝΟΥΗΛΑ



ΣΤΑΥΡΙΑΔΗΣ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ



ΣΤΕΛΙΟΥ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ



ΤΣΑΚΡΑΚΑΙΔΗΣ
ΠΑΝΤΕΑΣ



ΦΑΤΣΙΟΣ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ



ΦΑΤΣΙΟΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



ΦΕΤΟΚΑΚΗΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ



ΤΣΟΚΑΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ

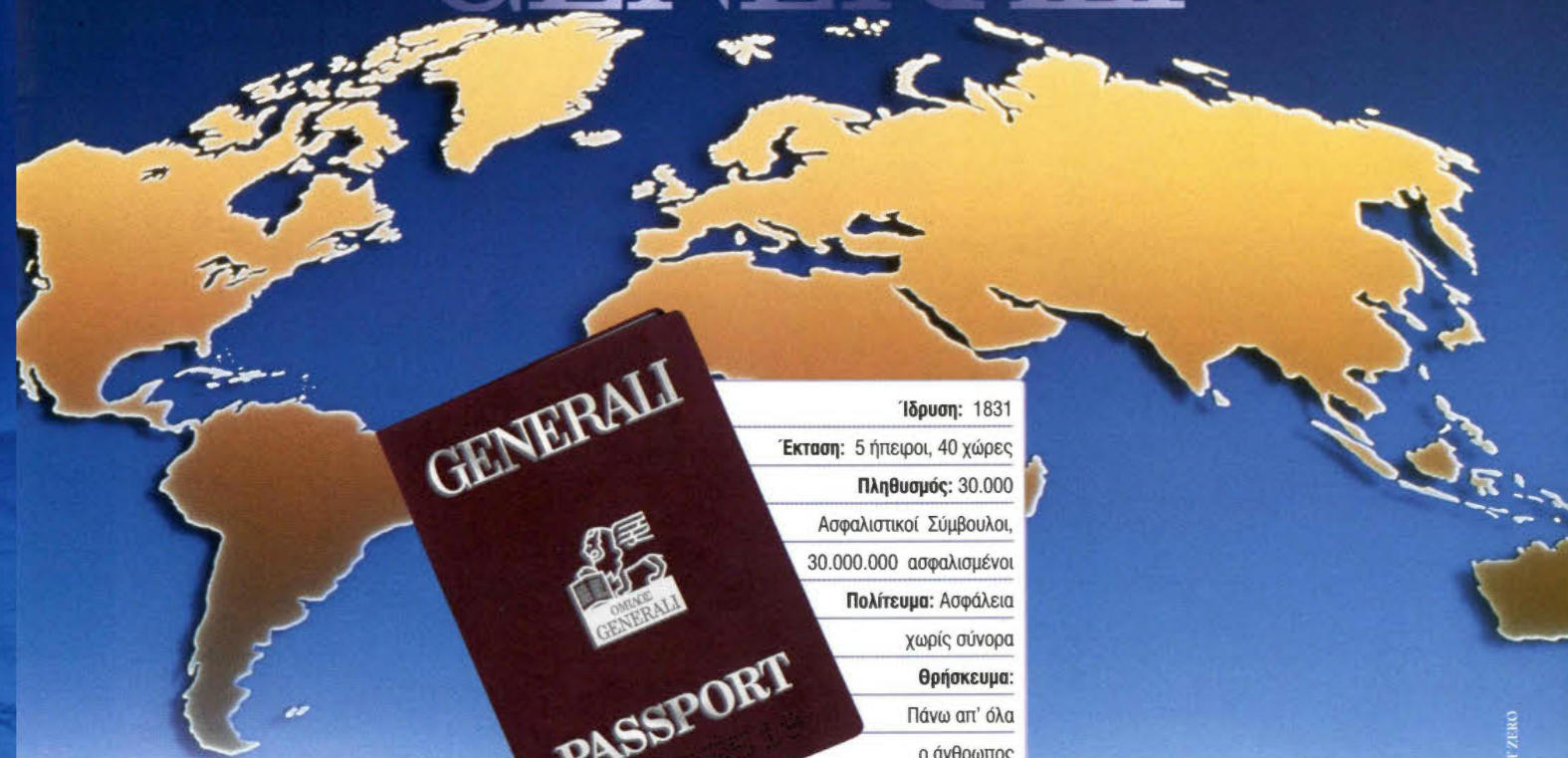


ΧΕΡΟΥΔΑΝΗΣ
ΑΝΤΩΝΙΟΣ



ΛΑΒΡΑΝΟΥ
ΠΑΥΛΙΝΑ

GENERALI



Ίδρυση: 1831

Έκταση: 5 ήπειροι, 40 χώρες

Πληθυσμός: 30.000

Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι,

30.000.000 ασφαλισμένοι

Πολίτευμα: Ασφάλεια

χωρίς σύνορα

Θρήσκευμα:

Πάνω απ' όλα

ο άνθρωπος

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΣΕ ΟΛΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ!

Και είναι κάτι που ήρθε πολύ φυσικά. Γιατί από το 1831 που ιδρύθηκε η GENERALI στηρίχθηκε σε μία αρχή. Πάνω από όλα ο άνθρωπος. Χάρη στην αρχή αυτή, η GENERALI έγινε ένας από τους σημαντικότερους οικονομικούς οργανισμούς του κόσμου.

Σήμερα το δίκτυό της περιλαμβάνει 97 ασφαλιστικές εταιρείες, 60 εταιρείες επενδύσεων και 116 θυγατρικές.

Η διεθνής διάσταση της GENERALI και η μεγάλη της εμπειρία σε όλους τους τομείς ασφάλισης, της έχουν εξασφαλίσει παγκόσμια αναγνώριση.

Και οι ασφαλιστικοί της σύμβουλοι, χαρακτηρίζονται από όλους σαν οι ασφαλιστές χωρίς σύνορα!

Γιατί έχουν για διαβατήριο τους την GENERALI. Ένα διαβατήριο που αναγνωρίζεται σε όλο τον κόσμο!



GENERALI HELLAS · GENERALI LIFE

Βασ. Σοφίας 1 & Μεγάλου Αλεξάνδρου • 151 24 Μαρούσι • Τηλ. 8096100, 8096300 • Fax: 6142050, 6142054

AGENCY MANAGER
ΡΑΤΣΙΑΤΟΥ ΣΟΦΙΑ
ASSISTANT AGENCY MANAGER
ΣΤΑΥΡΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
UNIT MANAGER
ΣΤΑΥΡΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
ΚΟΤΖΙΑΜΑΝΗ ΘΕΟΔΩΡΑ
ΚΑΤΡΑΝΑΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ
ΑΡΤΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑΝΝΑ
ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΔΑΣ
ΒΟΥΤΕΡΗΣ ΝΙΚΗΦΟΡΟΣ
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΚΛΑΔΟΣ ΖΩΗΣ ΑΘΗΝΩΝ
 Μεραντζάς Γεώργιος
 Καλκαβούρας Νικόλαος
 Λαζάρου Γεώργιος
 Ανδρουλάκης Γεώργιος
 Παπαδημητρίου Μάριος
 Τριανταφυλλόπουλος Αθανάσιος
 Τρούπη Σταυρούλα
 Σταυρίδης Αλέξιος
 Δημόπουλος Αλέξανδρος
 Συμεωνώφ Ελευθέριος
 Χριστόπουλος Κωνσταντίνος
 Ζούλα Μαρία
 Σταυράκης Εμμανουήλ
 Κουτσουράκης Ιωάννης
 Σκλιάμης Γρηγόριος
 Ζέρβα Έλενα
 Πλέλλης Δημήτριος
 Σεμερτζής Γεράσιμος
 Φαρμάκη Παρασκευή
 Μπιλήρης Μιχαήλ
AGENCY MANAGERS
Ρασιάτου Σοφία
 Πιτόγλου Παντελής
 Ζαφείρης Γεώργιος
ASSISTANT AGENCY MANAGERS
 Σταυράκης Νικόλαος
 Παλαμίδας Γρηγόριος
UNIT MANAGERS
 Ρούσσος Αντώνης
 Αναγνώστου Μενέλαος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Ιωαννίδου Ελένη
 Κοτζιαμάνη Θεοδώρα
 Αρτοπούλου Μαριάννα
 Φωτόπουλος Κωνσταντίνος
 Ρούσσος Ποπώνης Γρηγόριος
ΚΛΑΔΟΣ ΖΩΗΣ ΕΚΤΟΣ ΑΘΗΝΩΝ
 Ιγνατιάδης Κυριάκος
 Τσιρούνης Σωτήριος
 Μπατοσελάς Ιωάννης
Γράφεια
ΤΡΙΚΑΛΑ
 Αβραμούλης Κωνσταντίνος
ΣΕΡΡΕΣ
 Γιαννάκης Δημήτριος
AGENCY MANAGERS
 Οικονόμου Θρασύβουλος
 Αρβανίτης Αντώνιος
ASSISTANT AGENCY MANAGERS
 Μάλλης Δημήτριος
 Κορπέτης Κωνσταντίνος
UNIT MANAGERS

Σαραφίδης Θεόκλητος
 Μιχαηλίδης Κωνσταντίνος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
 Κεφαλάς Αθανάσιος
 Ντότσικα Μαρία
 Οικονόμου Λαμπρινή
 Αυγητίδης Θεόδωρος
 Καλαθάς Εμμανουήλ
ΔΙΑΤΗΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ LIMRA
 Παγιάτη Τσαφταρίδη Σοφία
 Βεζυργιάννη Κλαίρη
 Ασπροσταμίτης Βασίλειος
 Γκιοντές Σωτήριος
 Βόλτης Ανδρέας
 Καραγιάννης Κωνσταντίνος
 Τσαλαμάνιος Νικόλαος
 Πιτόγλου Λίλιαν
 Παπαδόπουλος Γεώργιος
 Γιούργας Μαρίνος
 Σούλας Νικόλαος
 Τσιρούνης Σωτήριος
 Παπαχριστόπουλος Παναγιώτης
 Καλκαβούρας Νικόλαος
 Τσόκας Νικόλαος
 Βούρτος Δημοσθένης
 Ξυπολυτά Βρανοπούλου Ελένη
 Μεραντζάς Γεώργιος
 Φετοκάκης Νικόλαος
 Βαρσάμης Θεοδόσιος
AGENCY MANAGERS
Τσεμπέρωφ Χρήστος
 Παπακωνσταντίνου Θεωνάς
ASSISTANT AGENCY MANAGERS
Οθωνάσιος Στέφανος
 Σταυράκης Νικόλαος
UNIT MANAGERS
Λιαρομμάτης Κωνσταντίνος
 Γιαννάκης Δημήτριος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Αγαδάκου Γιάννα
 Παπαδόπουλος Δημήτριος
 Σωτηράκος Μιχάλης
 Δαλεζιός Ιωάννης
 Χασεκίδου Βεατρίκη
ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ
AGENCY MANAGERS
Ρασιάτου Σοφία
 Βαμβουκάκης Νικόλαος
 Πιτόγλου Παντελής
 Ζαφείρης Γεώργιος
 Χριστόπουλος Φάνης
 Αντωνίου Δημήτριος
 Ψαράκης Στέφανος
 Καφετζόπουλος Δημήτριος
 Αμπατζίδης Παναγιώτης
 Μπουρλάκης Ιωάννης
ΠΥΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ
 Αρτοπούλου Μαριάννα
 Παπακωνσταντίνου Νέστωρ
 Ξυπολυτά Βρανοπούλου Ελένη
 Σκλιάμης Γρηγόριος
 Ανδρουλάκης Γεώργιος
AGENCY MANAGERS
Πιτόγλου Παντελής
 Ρασιάτου Σοφία
ASSISTANT AGENCY MANAGERS

Σταυράκης Νικόλαος
 Οθωνάσιος Στέφανος
UNIT MANAGERS
 Ρούσσος Αντώνης
 Κρεατσούλης Ιωάννης
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Παλαιού Ευδοξία
 Κατσιγιάννης Αθανάσιος
 Κατράνας Γρηγόριος
 Κοκκόρης Νικόλαος
 Σεγρεδός Δημήτριος
ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΠΥΡΟΣ ΕΚΤΟΣ ΑΘΗΝΩΝ
AGENCY MANAGER
Ιορδανίδης Ιωάννης
ASSISTANT AGENCY MANAGER
Μάλλης Δημήτριος
UNIT MANAGER
Δικαστόπουλος Γεώργιος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Ψιλοπούλου Μαρία
 Πανταζής Νικόλαος
 Ρίζος Νικόλαος
 Σιαλάκης Γεώργιος
AGENCY MANAGER
Ρασιάτου Σοφία
ASSISTANT AGENCY MANAGER
Σταυράκης Νικόλαος
UNIT MANAGER
Σκληρός Πέτρος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Κοτζιαμάνη Θεοδώρα
 Κατράνας Γρηγόριος
 Αρτοπούλου Μαριάννα
 Αναστασόπουλος Επαμεινώνδας
 Βουτέρης Νικήφορος
 Παπαδόπουλος Ιωάννης
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ
AGENCY MANAGER
 Πιτόγλου Παντελής
ASSISTANT AGENCY MANAGER
Σταυράκης Νικόλαος
UNIT MANAGER
Σκληρός Πέτρος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Γιούργας Μαρίνος
 Κοτζιαμάνη Θεοδώρα
ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ ΑΘΗΝΩΝ
 Συμεωνώφ Ελευθέριος
 Αδάμ Χρήστος
 Αλούπης Κωνσταντίνος
 Αθανασόπουλος Δημήτριος
 Γρηγορίου Νέερχος
AGENCY MANAGERS
Ζαφείρης Γεώργιος
 Ρασιάτου Σοφία
ASSISTANT AGENCY MANAGERS
Διαγγελάκης Άγγελος
 Σταυράκης Νικόλαος
UNIT MANAGERS
Ιωσηφίδης Πάυλος
 Λιαρομμάτης Κωνσταντίνος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Ρουμπάνης Γεώργιος
 Κυριακόπουλος Αλέξανδρος
 Καρανάσος Ευάγγελος
 Χριστακοπούλου Ανδριανή

Βούρτος Δημοσθένης
ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ ΕΚΤΟΣ ΑΘΗΝΩΝ
AGENCY MANAGER
Παπακωνσταντίνου Θεωνάς
ASSISTANT AGENCY MANAGER
Μάλλης Δημήτριος
UNIT MANAGER
Γιαννάκης Δημήτριος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Χρηστίδης Νικόλαος
 Μπενίσης Χρήστος
 Παπανικολάου Παναγιώτης
 Ευθυμίου Ιωάννης
ΤΡΑΠΕΖΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ
 Ευθυμίου Ιωάννης
 Σαχτούρης Ανδρέας
 Σιδέρη Γιαννάκου Ελένη
 Σαραφίδης Θεόκλητος
 Ανδρέου Παναγιώτης
 Στέλιου Φωτεινή
 Κουνουπάς Ισίδωρος
 Χαρέας Κωνσταντίνος
 Μεραντζάς Γεώργιος
 Ανδρειώτης Γεώργιος
 Καρανάσος Ευάγγελος
 Σούλας Νικόλαος
 Τσιμπιάδου Θεοδώρα
 Συμεωνώφ Ελευθέριος
 Μιχαηλίδου Χριστίνα
 Γεωργίου Σταματίνα
 Τριανταφυλλόπουλος Αθανάσιος
 Φιλίππου Κανάρης Ελευθέριος
 Γιούργας Μαρίνος
AGENCY MANAGERS
Ζαφείρης Γεώργιος
 Ρασιάτου Σοφία
ASSISTANT AGENCY MANAGERS
Σταυράκης Νικόλαος
UNIT MANAGERS
Μεταξάς Ηλίας
Ιωσηφίδης Πάυλος
 Κρεατσούλης Ιωάννης
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
Ζουλά Μαρία
 Επιτρόπου Μπομπολάκη Βασιλική
 Στρατινάκη Ελένη
 Ανέστη Ιωάννα
 Λευκόπουλος Σπυρίδων
 Ρουμπάνης Γεώργιος
ΕΙΔΙΚΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ
ΜΕΙΩΜΕΝΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ ΖΗΜΙΩΝ
AGENCY MANAGER
Αξινιάρης Εμμανουήλ
ΕΤΗΣΙΟ ΡΕΚΟΡ ΣΥΜΒΟΛΙΣΜΩΝ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΗΣ
Φωτόπουλος Κωνσταντίνος
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
 Αρβανίτης Αντώνιος
 Γιαννέζης Ιωάννης
 Ιορδανίδης Ιωάννης
 Μελαχροινού Ελίνα
 Παπακωνσταντίνου Θεωνάς
 Ψαράκης Στέφανος



Ι.Ν. ΛΕΩΝΙΔΗΣ

Έχετε 2000 λόγους να εργαστείτε στη METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗ.

Θα μπορούσαμε να τους απαριθμήσουμε, αλλά προς το παρόν αρκούμαστε στο σημαντικότερο: Το 2000 βρίσκεται προ των πυλών. Στο νέο ασφαλιστικό τοπίο που δημιουργείται, θέση θα έχουν μόνο οι δυνατοί. Στη METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗ το αντιληφθήκαμε νωρίς και με προσεκτικά σχεδιασμένες κινήσεις προετοιμάσαμε τη δυναμική μας είσοδο στο νέο αιώνα. Σ' αυτήν την πορεία θα βαδίσουμε πλάι σε συνεργάτες ικανούς να μοιραστούν μαζί μας το όραμα για συνεχή ανάπτυξη. Δίπλα σε ανθρώπους που ζητούν πολλά και κατακτούν περισσότερα. Είστε από αυτούς; Αν το πιστεύετε, **επικοινωνήστε με το 95.71.081.**



ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Εδώ που νιώθεις σιγουριά!

ΜΟΝΟ ΣΤΟ ΝΑΙ!

Η Τηλεργασία έρχεται... υποδεχτείτε την!

M

έχρι τέλους 1999, 20.000.000 τουλάχιστον άνθρωποι στην Αμερική θα τηλεργάζονται, ενώ σήμερα αρχές του 1999 το 3% των δημοσίων υπαλλήλων τηλεργάζεται... Στην Ευρώπη οι περισσότεροι που τηλεργάζονται ζουν στην Αγγλία και ακολουθούν η Σουηδία και Γαλλία. Αυτά ακούστηκαν μαζί με άλλα σε συνέδριο που οργάνωσε ο ΣΕΠΕ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Πληροφορικής Ελλάδος) με παρόντες ομιλητές μεταξύ άλλων και τον υπουργό Εργασίας και τον υπουργό Μεταφορών και Επικοινωνιών... Για την Ευρώπη υπολογίζεται ότι μέσα σε μια διετία ο αριθμός που τηλεργάζεται θα είναι πάνω από 10.000.000 άνθρωποι. Στην Ελλάδα υπερβαίνουν επίσημα τις 20.000 αλλά αν μετρήσει κάποιος αυτούς που παρέχουν ελεύθερη εργασία από το σπίτι τότε πάμε σε εκατοντάδες χιλιάδες...

Τηλεργασία σημαίνει ότι για να εργασθεί κάποιος δεν είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό χώρο. Η τηλεργασία, βασισμένη στις σύγχρονες τηλεπικοινωνίες και πληροφορική αλλάζει ριζικά την παραδοσιακή γεωγραφική θέση της εργασίας, τις σχέσεις, το συνδικαλισμό, τις ιεραρχίες, τα ενοίκια, τη μετακίνηση και πολλά άλλα...

Οι ασφαλιστικές εταιρίες, εταιρίες πρόβλεψης, κυρίως, καλόν είναι σύντομα να δουν αυτή τη νέα πραγματικότητα και να την αξιοποιήσουν διπλά.

Αφενός να δουν ότι μέσω της τάσης τηλεργασίας μπορούν να στρατολογήσουν καλύτερο δυναμικό πωλήσεων και αφε-

τέρου να προσαρμόσουν τα συμβόλαιά τους στη νέα κατάσταση αλλάζοντας όρους στα συμβόλαια και στην πρακτική τους όπως: δικαιολογητικά αποζημιώσεων, περιγραφή επαγγέλματος, όροι αποζημίωσης εισοδήματος, ατυχήματος, αναπηρίας κ.λπ. Ακόμα και η εκπαίδευση στους νέους πρέπει να αλλάξει αφού νέες έννοιες και πρακτικές μπαίνουν στη ζωή μας μέσω τηλεργασίας.

Η Δ/ση Marketing μπορεί από τώρα να σχεδιάσει νέα προϊόντα που καλύπτουν αυτή την «ομάδα» - στόχο.

Τέλος, η τηλεργασία είναι ένα θέμα που αφορά και τους Οικονομικούς Διευθυντές Ασφαλιστικών Εταιριών που ψάχνουν πως

θα μειώσουν τα έξοδα, αφού μέσω της τηλεργασίας μπορούν να λιγοστέψουν κάποιες θέσεις εποπτείας, κάποια έξοδα επίπλων και εξοπλισμού, ενοίκια κ.λπ. και το πλεόνασμα να επενδυθεί υπέρ του πελάτη και της εταιρίας.

Το Ασφαλιστικό ΝΑΙ προτείνει ακόμα η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ως θέμα να περιληφθεί και σε ομιλίες συνεδρίων ή σεμιναρίων, τώρα που το φαινόμενο εξελίσσεται...

Ε. Σ.

MICHAEL SOWA: Ο ΔΑΜΑΣΤΗΣ. ΕΚΘΕΣΗ «DOCUMENTA» ΓΕΡΜΑΝΙΑ.



“... όταν εξυπηρετούμε
έναν Ασφαλισμένο μας,
για μας εκείνη τη στιγμή,
δεν υπάρχει τίποτα άλλο στον κόσμο!”

Χρήστος Γεωργακόπουλος
Διευθύνων Σύμβουλος

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ είναι μία πλήρης Ασφαλιστική Εταιρία. Μαζί με τις (4) θυγατρικές της και τις στρατηγικές της συμμαχίες είναι ένας εκ των πληρέστερων Επιχειρηματικών Ομίλων στον Τομέα των Χρηματοοικονομικών και Ασφαλιστικών Υπηρεσιών στη χώρα μας.

Το πλήθος και η ποιότητα των παρεχομένων καλύψεων, οι τιμές των ασφαλίσεων της, η φιλοσοφία της να Πληρώνει Αμέσως τους δικαιούχους αποζημιώσεων, χωρίς νομικισμούς και δικολαβιστικές ερμηνείες, η ξεχωριστή και έξω από τα γνωστά δεδομένα αντίληψη Service που χαρακτηρίζει τη διοίκησή της και το σύνολο των εργαζομένων της, η σκληρή δουλειά και η χρηστή διαχείριση οδήγησαν την ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ από την Εταιρία του κεφαλαίου των 11 εκατομμυρίων δραχμών το 1978 σε μία από τις κορυφαίες θέσεις της ασφαλιστικής αγοράς. Με τη λιτή γλώσσα των αριθμών, αυτό εκφράζεται σε:

ΜΕΓΕΘΗ (σε εκατομμύρια δραχμές)

ΜΕΓΕΘΗ ΣΕ ΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ	1978	1983	1988	1993	1997
ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ	11	71	350	939	5.710
ΚΑΘΑΡΑ ΚΕΡΔΗ	0,4	7	60	219	1.100
ΑΠΟΔΟΣΗ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ	4%	10%	17%	23%	24%
ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	31	265	1.742	4.580	9.000
ΑΞΙΑ ΑΚΙΝΗΤΩΝ	2	101	230	3.518	10.000
ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ	17	167	1.134	4.872	10.600
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΛΑΤΩΝ	4.000	25.000	70.000	115.000	140.000
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖ/ΩΝ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ)	22	350	900	1.400	1.427

Για την ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ αποτελεί δέσμευση προς εσάς, που μας επιλέξατε ή θα μας επιλέξετε ως Ασφαλιστική σας Εταιρία, ότι θα έχετε σταθερά και αναλλοίωτα άψογο Service και μία αίσθηση μοναδικότητας, σαν να μην έχουμε άλλον πελάτη. **Διότι πράγματι, όταν εξυπηρετούμε έναν ασφαλισμένο μας, για μας εκείνη τη στιγμή, δεν υπάρχει τίποτα άλλο στον κόσμο!**

Αν αυτό περιμένετε από μία Ασφαλιστική Εταιρία τότε η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ είναι η πρώτη επιλογή σας για την ασφάλισή σας σ' οποιονδήποτε κλάδο. Τηλεφωνείστε μας σήμερα. Ένα σημαντικό δώρο θα αποτελέσει την πρόσθετη ανταμοιβή σας.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ
Γνωρίζετε αμέσως!



ALPHA
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Μαζί στην κορυφή!

ΟΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΙ
ΤΗΣ ALPHA
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ
ΑΠΡΙΛΙΟΣ '99

Μαζί στην κορυφή με τους
Διακεκριμένους Συνεργάτες

της βαδίζει η Alpha

Ασφαλιστική, η οποία

βράβευσε τους καλύτερους

στις Πωλήσεις Ασφαλίσεων

Ζωής και στη Διάθεση

μεριδίων Αμοιβαίων

Κεφαλαίων για το έτος 1998



Ο κ. Ιωάννης Γαλανόπουλος Γενικός
Διευθυντής Alpha Ασφαλιστικής.

“ Ο συνδυασμός της ποιότητας
του ανθρώπινου δυναμικού Πωλήσεων
με το κύρος της εταιρίας,
προδιαγράφουν μία λαμπρή πορεία
για την Alpha Ασφαλιστική
και της εξασφαλίζουν
την εμπιστοσύνη του κοινού. ”

Συντονίστρια της εκδήλωσης που πραγματοποιήθηκε στις 3 Απριλίου στον «Αστέρα Βουλιαγμένης» ήταν η κ. Χριστίνα Τζαμάλα, Υποδιευθύντρια Γραμματείας και Δημοσίων Σχέσεων της εταιρίας, η οποία,

καν στις προοπτικές που διαμορφώνονται για την Alpha Ασφαλιστική μέσα από τον Όμιλο της Τράπεζας και ειδικότερα για τη συνεργασία της με τα τραπεζικά Καταστήματα που ήδη έχει αποδώσει καρπούς. Ο κ. Ιωάννης Γαλανόπουλος Γενικός Διευθυντής της Alpha Ασφαλιστικής εξέφρασε την ικανοποίησή του για τις επιδόσεις των

σύνη του κοινού, που θεωρείται απαραίτητη για την επίτευξη των στόχων της. Επίσης, αναφέρθη-

τη δύναμη και το κύρος του στο πεδίο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Αμέσως μετά, ο κ. Ιωάννης Παλαιολόγος, απηύθυνε θερμό χαιρετισμό προς τους συνεργάτες και τους ευχήθηκε την επιτυχία και την καταξίωση μέσα από το νέο σχήμα, που φέρει την παράδοση και το επιτυχημένο παρελθόν των δύο εταιριών που συνενώνει.

Τον κύκλο των ομιλιών έκλεισε ο Διευθύνων Σύμβουλος της Alpha Ασφαλιστικής, κ. Δούκας Παλαιολόγος, ο οποίος αφού συνεχάρη θερμά τους συνεργάτες της εταιρίας, αναφέρθηκε στην πορεία των



Ο κ. Ιωάννης Γαλανόπουλος Γενικός Διευθυντής & η κ. Χριστίνα Τζαμάλα Υποδιευθύντρια Γραμματείας & Δημοσίων Σχέσεων.



Ο κ. Γεώργιος Στράφτης Διευθυντής Πωλήσεων Agency System.



Ο κ. Νικόλαος Γουφτόπουλος Προϊστάμενος Τμήματος Πωλήσεων Αμοιβαίων Κεφαλαίων και Τραπεζικών Προϊόντων.



Ο κ. Αλέξανδρος Βανδώρος Διευθυντής Πωλήσεων Πρακτόρων και Καταστημάτων Τραπεζών.

πριν από την παρουσίαση των ομιλητών, επεσήμανε τη σημασία της επιτυχίας των βραβευόμενων για τους ίδιους, την εταιρία και τον Όμιλο της Alpha Τράπεζας Πίστωσης.

Στη συνέχεια, παρουσίασε τους Διευθυντές Πωλήσεων Agency System κ. Γεώργιο Στράφτη και Πωλήσεων Πρακτόρων και Καταστημάτων Τράπεζας κ. Αλέξανδρο Βανδώρο, οι οποίοι συνεχάρησαν το Δίκτυο για το παραγωγικό του έργο, τον επαγγελματισμό του και τη συνέπεια απέναντι στην εταιρία και το θεσμό.

Όπως τόνισαν, ο συνδυασμός της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού Πωλήσεων με το κύρος της εταιρίας, προδιαγράφουν μία λαμπρή πορεία για την Alpha Ασφαλιστική και της εξασφαλίζουν την εμπιστο-

συνεργατών του Δικτύου και την ταχεία ενσωμάτωσή τους στην ταυτότητα της νέας εταιρίας. Αναφερόμενος στη συνεργασία των ασφαλιστικών συμβούλων με τα Καταστήματα της Τράπεζας, επεσήμανε την πρωταρχική σημασία του έργου αυτού για την εταιρία, τονίζοντας, ως θεμελιώδη παράγοντα επιτυχίας, την ποιοτική και αποτελεσματική επικοινωνία των δύο μερών. Το «μαζί» εκφράζει τη φιλοσοφία του Ομίλου που βρίσκεται στην κορυφή των εταιριών του ιδιωτικού χρηματοοικονομικού τομέα και πρόσφατα διαμόρφωσε σημαντικές εξελίξεις εντός αυτού με την εξαγορά του 51% της Ιονικής Τράπεζας. Οι ασφαλιστικοί συνεργάτες, ως εκπρόσωποι του Ομίλου αυτού, ενστερνιζόμενοι τη φιλοσοφία του, θα πρέπει να προβάλλουν

Ο κ. Δούκας Παλαιολόγος Διευθύνων Σύμβουλος Alpha Ασφαλιστικής.





ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ ΖΩΗΣ

1ος Επόπτης

Σολωμίδης Παναγιώτης

1ος Συντονιστής

Μουντάκης Βασίλειος

1ος Βοηθός Συντονιστής

Καραγιαννίδου Σαββούλα

1ος Ασφαλιστικός Σύμβουλος

Γραβάνη Ελένη

Δίπλωμα Επόπτη

Ντακόλιας Σπύρος

Δίπλωμα Συντονιστή

Μαρίνος Σπύρος

Αδαμάντινος Συντονιστής

Μουντάκης Βασίλειος

Παυλίδης Αναστάσιος

Αδαμάντινος Βοηθός Συντονιστής

Καραγιαννίδου Σαββούλα

Φαραός Περικλής

Αθυρίδης Ιωάννης

Συράκης Μιχαήλ

Σολωμίδου Χριστίνα

Κόσσου Σταύρος

Ιωάννου Βίκυ

Αδαμάντινος

Ασφαλιστικός Σύμβουλος

Γραβάνη Ελένη

Ζαμάνης Μιχαήλ

Κούτρης Κων/νος

Κούλελη Θωμάη

Οικονόμου Στέλλα

Τσαπάρας Σπύρος

Γκιούρα Βασιλική

Ζυγούρα Κωνσταντίνα

Παναγιωτοπούλου Άρτεμις

Ραγκαβάς Μιλτιάδης

Τάσιου Κων/να

Αθυρίδης Ιωάννης

Μαστραντώνη Βίκυ

Χρυσός Επόπτης

Σολωμίδης Παναγιώτης

Χρυσός Συντονιστής

Σολωμίδης Κων/νος

Καρανικόλας Νικόλαος

Χρυσός Βοηθός Συντονιστής

Καλογεράς Κων/νος

Παπακάστας Κων/νος

Χρυσός Ασφαλιστικός Σύμβουλος

Φεζουλίδης Θεόδωρος

Σολδάτου Αικατερίνη

Καρατσιώλης Ευάγγελος

Πρωτόγερος Χαράλαμπος

Καραμπίνα Αρετή

Κροκιάδης Κων/νος

Αποστόλου Αικατερίνη

Κασάπη Παναγιώτα

Μπιλαντέμη Ζ.

Σολωμίδης Κων/νος

Αλεξόπουλος Παναγιώτης

Τζωρτζιάτος Βασίλειος

Καλογεράς Αλέξιος

Τεκτονίδου Ιωάννα

Γιάππου Μαρία

Ρακοβίτη-Κοτσίνη Χρυσουγή

Φαραός Περικλής

Αργυρός Επόπτης

Παυλίδης Πάρις

Αργυράκος Αντώνιος



Ο κος Παναγιώτης Σολωμίδης: Πρώτος Επόπτης 1998 - Χρυσός Επόπτης 1998 - 2ο Βραβείο Παραγωγικότητας Πωλήσεων Αμοιβαίων Κεφαλαίων, βραβεύεται από τον κων Δούκα Παλαιολόγο.



Οι κ.κ. Δούκας Παλαιολόγος και Ιωάννης Γαλανόπουλος ανάμεσα στους πρώτους σε Πωλήσεις Ζωής.



Η κα Γραβάνη Ελένη: Πρώτη Ασφαλίστρια 1998 - Αδαμάντινη Ασφαλίστρια 1998 βραβεύεται από τον κων Δούκα Παλαιολόγο.

εργασιών της Alpha Ασφαλιστικής, τονίζοντας τον διπλασιασμό της παραγωγής το πρώτο τρίμηνο σχετικά με τους αρχικούς στόχους. Το γεγονός αυτό οφείλεται στη σωστή πώληση από το δίκτυο και ειδικά όσον αφορά τις Ασφαλίσεις Ζωής.

Σχετικά με την εξαγορά του 51% της Ιονικής Τράπεζας από την Alpha Τράπεζα Πίστωσης, επεσήμανε ότι δημιουργεί νέες προοπτικές για την Alpha Ασφαλιστική, καθώς τα 255 Καταστήματα του δικτύου της Ιονικής παρέχουν νέες δυνατότητες για την ανάπτυξη των ασφαλιστικών εργα-

σιών και διευκολύνουν την επίτευξη του στόχου απόκτησης μεριδίου 10% στην επόμενη πενταετία.

Τέλος, ο κ. Δούκας Παλαιολόγος αναφέρθηκε στην εξαγορά της κυπριακής ασφαλιστικής εταιρίας Metropolitan, η οποία κατέχει μερίδιο 1,5% της αγοράς με στόχο απόκτησης μεριδίου 5% στην επόμενη τριετία.

Τις Βραβεύσεις των κορυφαίων Συνεργατών εκφώνησαν ο Διευθυντής Πωλήσεων Agency System κ. Γεώργιος Στράφτης, ο Υποδιευθυντής Πωλήσεων Agency System κ. Παναγιώτης Λεόπουλος και ο Προϊστάμενος Τμήματος Αμοιβαίων Κεφαλαίων και Τραπεζικών Προϊόντων κ. Νικόλαος Γυφτόπουλος.

Ο κ. Γιώργος Στράφτης, Διευθυντής Πωλήσεων Agency System ανακοίνωσε τα



Ο κος Βασίλειος Μουντάκης Πρώτος Συντονιστής 1998 - Αδαμάντινος Συντονιστής 1998 - 1ο Βραβείο Παραγωγικότητας Αμοιβαίων Κεφαλαίων - 1ος σε Σύνολο Δικτύου Πωλήσεων Αμοιβαίων Κεφαλαίων ανάμεσα στους κ.κ. Δούκα Παλαιολόγο και Ιωάννη Γαλανόπουλο.

νέα προϊόντα της Alpha Ασφαλιστικής αλλά και τη βελτίωση στο σύστημα παροχών.

Βελτιώσεις των Ασφαλιστικών Παροχών

Από το Μάιο του 1999 επέρχονται στις παροχές του Alpha Σωματοφύλακα οι ακόλουθες βελτιώσεις:

- Όλες οι νοσοκομειακές καλύψεις (Απεριόριστη, Απόλυτη και Υπερκάλυψη) ισχύουν για τα εξαρτώμενα τέκνα έως τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους, εφόσον σπουδάζουν.
- Η διάρκεια καταβολής του Ημερησίου Επιδόματος λόγω Ατυχήματος επεκτείνεται στα δύο (2) έτη.
- Η Εταιρία θα καλύπτει όλα τα έξοδα

αποθεραπείας έως το ανώτατο όριο κάλυψης της παροχής Εξωνοσοκομειακών Εξόδων λόγω Ατυχήματος.

Πέραν των ανωτέρω από τον Ιούνιο του 1999, η Εταιρία ενισχύει τις Νοσοκομειακές Παροχές του Alpha Σωματοφύλακα και ειδικότερα:

- Στην Απεριόριστη Κάλυψη θέτει σε ισχύ δύο (2) επιπλέον επίπεδα κάλυψης εξόδων Δωματίου και Τροφής για τα ποσά των Δρ. 100.000 και Δρ. 130.000 ημερησίως.
 - Στην Υπερκάλυψη δημιουργεί νέο επίπεδο Απεριόριστης κάλυψης νοσοκομειακών εξόδων.
- Επίσης, η Εταιρία ήδη σχεδιάζει νέα παροχή Νοσοκομειακού Επιδόματος με οικονομικότερα ασφάλιστρα, που θα καταβάλλεται για μία (1) ημέρα νοσηλείας και για μία (1) ή (2) ημέρες αναρρώσεως.

Νέα Προϊόντα

Τα νέα προϊόντα ήδη σχεδιάζονται και θα διατεθούν στο κοινό εντός του δευτέρου εξαμήνου του 1999:

- Η Alpha Ασφαλιστική εισέρχεται και στον τομέα των προϊόντων Unit Linked με ένα νέο επενδυτικό προϊόν που θα βασίζεται στα Αμοιβαία Κεφάλαια της Alpha A.E.Δ.Α.Κ.
- Επίσης, δημιουργεί μία πληρέστερη παροχών Απεριόριστη Κάλυψη Νοσοκομειακής Περιθάλψης η οποία θα περιλαμβάνει:
 1. Check up
 2. Αερομεταφορά
 3. Κάλυψη εξόδων εξωνοσοκομειακών εξετάσεων εφόσον ακολουθήσει νοσηλεία
 4. Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών εξόδων αναρρώσεως που ακολουθούν μία νοσηλεία
 5. Διαγνωστικές εξετάσεις όπως αξονική τομογραφία, σπινθηρογράφημα κ.λπ.

Ο κος Ιωάννης Γαλανόπουλος βραβεύει την κα Κούλελη Θωμάη: Αδαμάντινος Ασφαλιστικός Σύμβουλος Limra.



Ο κος Ιωάννης Γαλανόπουλος βραβεύει την κα Οικονόμου Στέλλα: Αδαμάντινος Ασφαλιστικός Σύμβουλος Ατομική Διατηρησιμότητα Limra.



Αργυρός Βοηθός Συντονιστής

Καπαμίδης Πλάτων

Αργυρός Ασφαλιστικός

Σύμβουλος

Διαμαντής Παναγιώτης

Ζυγούρας Γεώργιος

Παπαθανασίου Νικόλαος

Ζαχαρός Ιάσων

Κιναλόπουλος Βασίλειος

Θεοδώρας Σωτήριος

Παλαβρατζής Νικόλαος

Χατζιουράνη Σωτηρία

Αραμπατζή - Φρυδά Λεμονιά

Κάτσης Νικόλαος

Μαρίνος Διονύσιος

Κατσαρός Μεγακλής

Χατζιοπούλου Ευδοκία

Μαντζουράνη Σωτηρία

Αντωνίου Γεώργιος

Φωτοπούλου Μαρία

Δημοπούλου Λεμονιά

Βασιλάκη Κατερίνα

Παπαδόπουλος Δημήτριος

Καρατζά Ειρήνη

Καράογλου Ηλίας

Σπυριδωνίδης Δημήτριος

Σαρδέλης Δημήτριος

Παπαθεοδώρου Ιωάννης

Παπαδόπουλος Χρήστος

Μπάτσιος Αχιλλέας

Τσώλα Ευθυμία

Βαΐτης Γεώργιος

Σακλιάς Βασίλειος

Σαμούτη Χαρούλα

Μιχαλάκης Νικόλαος

Βιτάλης Λεωνίδας

Καινούργιου Αμαλία

Βαρελιτζίδου Στελλίνα

Limra

Κούλελη Θωμάη

Ζαμάνης Μιχαήλ

Οικονόμου Στέλλα

Διατηρησιμότητα

Παραγωγής Ομάδος 1997

Αργυράκος Αντώνιος

Σολωμίδου Χριστίνα

Καραγιαννίδου Σαββούλα

Παπακάστας Κων/νος

Μοναστηριδής Χρήστος

Καλογεράς Κων/νος

Φαραός Περικλής

Ζαμάνη Κυριακή

Νταή Κων/να

Ιωάννου Βίκυ

Κόσσου Σταύρος

Διατηρησιμότητα

Ατομικής Παραγωγής 1997

Θεοδώρας Σωτήριος

Βασιλάκη Κατερίνα

Καρατσιώλης Ευάγγελος

Αθυρίδης Ιωάννης

Βαρελιτζίδου Βίλλυ

Συράκης Άγγελος

Ζαμάνης Μιχαήλ

Λώλος Βασίλειος

Ζυγούρα Κων/να

Ανδρεοπούλου Ουρανία

Βιτάλης Λεωνίδας

Κοτενίδου Δέσποινα

Μπιθελής Αθανάσιος

Χριστοπούλου Ρεβέκκα

Πεσεξίδης Κων/νος
Χριστοδούλου Νίκος
Μπάτσιος Αχιλλέας
Μασσαράς Νικόλαος
Γκιούρα Βασιλική
Κούτρης Κων/νος
Λιόνδας Γεώργιος
Σολωμίδης Κων/νος
Οικονόμου Στέλλα
Τεκτονίδου Ιωάννα
Καρατζά Ειρήνη
Τζωρτζιάτος Βασίλειος
Φαραάς Περικλής
Μιχαλάκης Νικόλαος
Ραγκαβάς Μιλτιάδης
Αλεξόπουλος Παναγιώτης
Δαμαλίδης Αργύρης
Παναγιωτοπούλου Άρτεμις
Κατσαγκόλη Αικατερίνη
Φωτοπούλου Μαρία
Σιγάλας Επιφάνιος
Καλογεράς Αλέξιος
Ρακοβίτη - Κοτσίνη Χρυσουγή
Σακλιάς Βασίλειος
Σαμούτη Χαρούλα
Παπαδόπουλος Χρήστος
Παλαβρατζής Νικόλαος
Θεοδοσοπούλου Θεοδώρα
Θεοδωρίδου Πελαγία
Ανδριτσάκη Δέσποινα
Κιορπέ Μερρόπη
Βογιατζή Αικατερίνη
Ζυγούρας Γεώργιος
Μακρή Αδμαντία
Νικολοπούλου Μαρία

Συnergάτες 4ης Δεκαετίας

Καπετάνιος Κωνσταντίνος
Βατζόλα Καλλιόπη
Τάσιος Κωνσταντίνος
Καραβασίλης Αθανάσιος
Αποστόλου Θωμάς
Χατζιοπούλου Ευδοκία
Ανδριτσάκη Δέσποινα
Συμεωνίδου Παρασκευή
Ιωαννίδου Όλγα
Αντωνοπούλου Ειρήνη
Κοντογιάννη Ελένη
Αντίχου Αντιγόνη
Τριανταφύλλου Ειρήνη
Τζιβεριδής Γεώργιος
Πορτοκαλάς Αναστάσιος
Βιτάλης Λεωνίδας
Μουρατίδης Γεώργιος
Μουντάκης Βασίλειος
Κρητικού Αικατερίνη



Ο κος Δούκας Παλαιολόγος βραβεύει τον Πρώτο Περιφερειακό, τον Πρώτο Συντονιστή, τον Πρώτο Βοηθό Συντονιστή, τον Πρώτο Ασφαλιστικό Σύμβουλο στις Πωλήσεις Αμοιβαίων Κεφαλαίων.



Ο κος Δούκας Παλαιολόγος βραβεύει τους Συντονιστές με το 1ο Βραβείο Παραγωγικότητας Αμοιβαίων Κεφαλαίων.



Ο κος Ιωάννης Γαλανόπουλος βραβεύει τους Περιφερειακούς με το 1ο Βραβείο Παραγωγικότητας Αμοιβαίων Κεφαλαίων.

Πανοραμική άποψη της αίθουσας.



Οι βραβευθέντες συνεργάτες 10ετίας εν μέσω του Διευθυνonta Συμβούλου κ. Δούκα Παλαιολόγου.



Ο κος Καρανικολός Νικόλαος: Χρυσός Συντονιστής 1998 - 2ο Βραβείο Παραγωγικότητας Αμοιβαίων Κεφαλαίων, βραβεύεται από τον κων Θεοφάνη Σαξώνη Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών Alpha Τραπεζής Πιστεως.



Ο κος Ιωάννης Παλαιολόγος βραβεύει τον κων Ζαμνή Μιχαήλ: Αδαμάντινος Ασφαλιστικός Σύμβουλος Ατομική Διατηρησιμότητα Limra



Η κα Σολωμίδου Χριστίνα: Αδαμάντινη Β Συντονίστρια 1998 - Διατηρησιμότητα Ομάδος 1997 - 1ο Βραβείο Παραγωγικότητας Πωλήσεων Αμοιβαίων Κεφαλαίων βραβεύεται από τον κων Δούκα Παλαιολόγο.



Ο κος Φαραάς Περικλής: Αδαμάντινος Βοηθός Συντονιστής - Διατηρησιμότητα Ομάδος - Χρυσός Ασφαλιστής σεΠροσωπική Παραγωγή.



Ο κος Παυλίδης Αναστάσιος: Αδαμάντινος Συντονιστή 1998 - 2ο Βραβείο Παραγωγικότητας Αμοιβαίων Κεφαλαίων βραβεύεται από τον κων Δούκα Παλαιολόγο.



Η κος Μαρίνος Σπύρος: Δίπλωμα Συντονιστή βραβεύεται από τον κων Δούκα Παλαιολόγο.



Ο κος Παυλίδης Πάρις: Ασημένιος Επόπτης 1998 βραβεύεται από τον κων Αλέξανδρο Βανδώρο.



Ο κος Ντακόλιας Σπύρος: Δίπλωμα Επόπτη βραβεύεται από τον κων Δούκα Παλαιολόγο.

Καρανικολός Νικόλαος
Κατσουνάκη Στέλλα
Πικέας Βασίλειος
Αμίλλη Χρυσούλα

Βοηθοί Συντονιστές

Λουκανίκας Ιωάννης
Δαμαλίδης Αργύριος
Χαραλαμπίδου Σοφία
Σολωμίδου Χριστίνα
Κιαμήλογλου Ερμπίλ
Φαραάς Περικλής
Αμίλλη Ιωάννης
Ανθουλάκης Δημήτριος

Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι

Πεσεξίδης Κων/νος
Τσώλας Ευθύμιος
Λιόνδας Γεώργιος
Αμίλλη Νικόλαος
Αλεξόπουλος Παναγιώτης
Τσαπάρης Σπυρίδων
Θεοδώρου Σωτήριος
Γιάππου Μαρία
Καρασιώλης Ευάγγελος
Αντύπας Χαράλαμπος
Δημοπούλου Λεμονιά

2ο Βραβείο Παραγωγικότητας Συντονιστές

Παυλίδης Αναστάσιος

Βοηθοί Συντονιστές

Σακελλαρίου Ευάγγελος
Κλείτσας Αθανάσιος
Καραγιαννίδου Σαββούλα

Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι

Κουλέλη Θωμάη
Ανδρεοπούλου Ουρανία
Κιορπέ Μερρόπη
Σακλιάς Βασίλειος
Μπεγέτη Βασιλική
Κασάπη Παναγιώτα
Τεκτονίδου Ιωάννα
Ζυγούρα Κωνσταντία
Αναϊάδης Ιωάννης
Μαυρομματιάκης Γεώργιος

3ο Βραβείο Παραγωγικότητας Συντονιστές

Σολωμίδης Κων/νος

Βοηθοί Συντονιστές

Παπαδόπουλος Παναγιώτης
Βιτάλης Λεωνίδας
Σκουλάτος Δημήτριος

Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι

Τζιβεριδής Γεώργιος
Ψυρούκα Ευαγγελία
Παπαπαναγιώτου Πασχάλης
Αβραμίδου Χρυσούλα
Μιχαήλ Σπυρίδων
Σακελλαρίου Σίσσυ
Καραγκούνης Νικόλαος
Σταμπίρας Νεκτάριος
Γραμματικός Ιωάννης
Συμεωνίδου Παρασκευή
Μπάτσιος Αχιλλέας

Τιμητικές Διακρίσεις

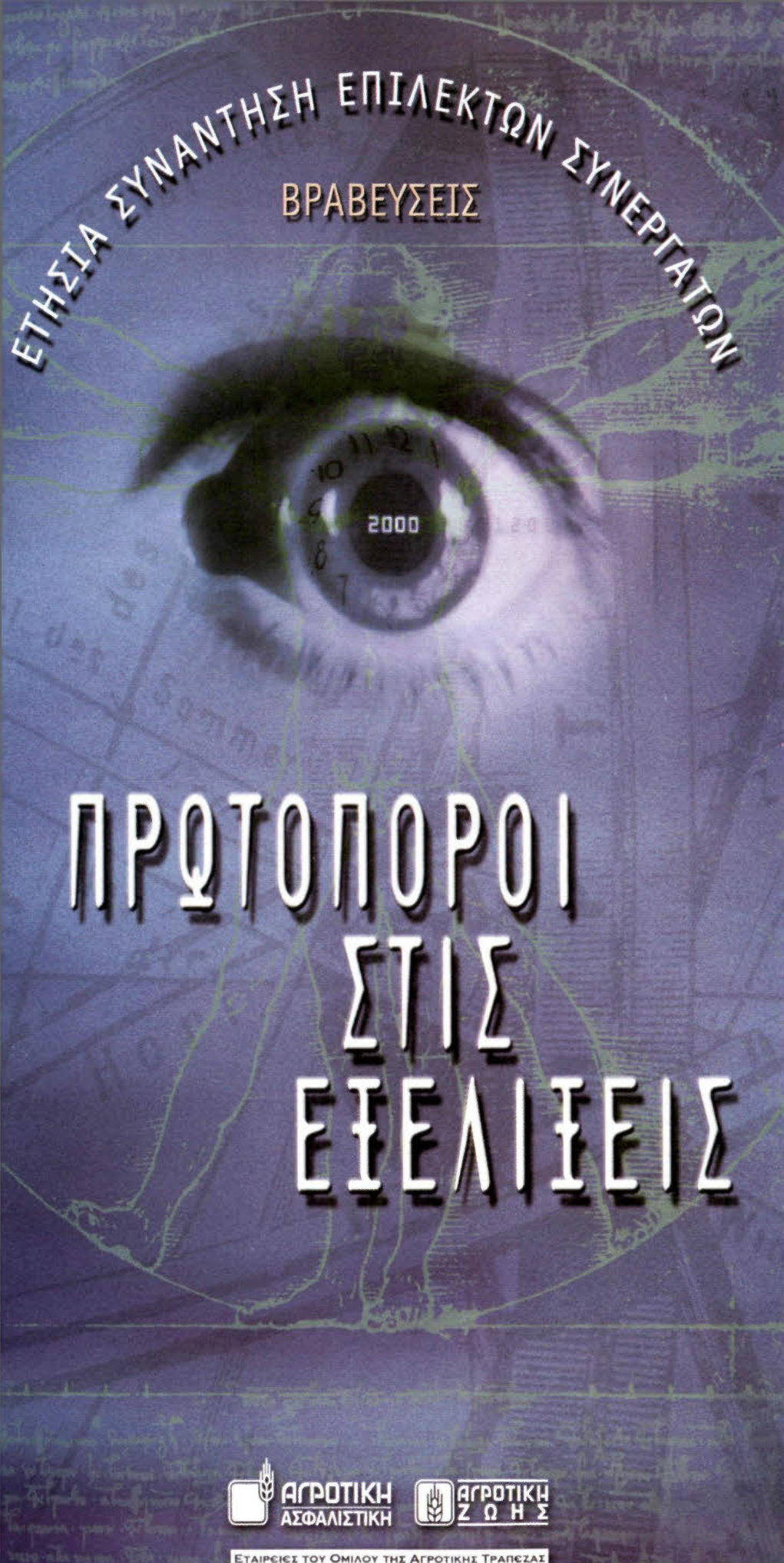
1ος Επόπτης Κρεμέτης Νικόλαος

1ος Συντονιστής Μουντάκης Βασίλειος

1ος Βοηθός Συντονιστής Λουκανίκας Ιωάννης

1ος Ασφαλιστικός Σύμβουλος Πεσεξίδης Κωνσταντίνος

1ος Σε Σύνολο Δικτύου (Ανεξαρτήτως Βαθμίδας Ιεραρχίας) Μουντάκης Βασίλειος



ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Υψηλότερες διακρίσεις και στόχους για το ξεκίνημα του 21ου αιώνα χάραξε ο Όμιλος ΑΤΕ για τις δύο ασφαλιστικές εταιρίες Αγροτική Ασφαλιστική και Αγροτική Ζωής.

Τις κατευθυντήριες γραμμές της νέας πολιτικής ανακοίνωσε ο Διευθύνων Σύμβουλος των δύο εταιριών κ. Τριαντάφυλλος Λυσιμάχου στη συνάντηση των επιλεκτών Συνεργατών η οποία πραγματοποιήθηκε από 2-4 Απριλίου στη Χαλκιδική. Οι βασικοί άξονες της πολιτικής αυτής είναι:

- Αύξηση του μεριδίου αγοράς που κατέχουν οι δύο εταιρίες
- Επέκταση των δραστηριοτήτων τους εντός και εκτός Ελλάδος
- Σύναψη στρατηγικών συμφωνιών με μεγάλες εταιρίες του εξωτερικού
- Δημιουργία υπεραξιών και δραστική μείωση των λειτουργικών εξόδων
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας με τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών
- Περαιτέρω αξιοποίηση της συνεργασίας των δύο εταιριών

Ο κ. Λυσιμάχου αναφέρθηκε ιδιαίτερα στην είσοδο της Αγροτικής Ασφαλιστικής στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών που άνοιξε νέους δρόμους στην ασφαλιστική αγορά καθώς και στα εντυπωσιακά αποτελέσματα που εμφάνισαν και οι δύο εταιρίες τη χρονιά που πέρασε (αύξηση παραγωγής, κερδοφορίας, διεύρυνση δικτύων). Τα αποτελέσματα αυτά, τόνισε ο κ. Λυσιμάχου, στηρίζουν την πρόθεση των μετόχων της ΑΤΕ και της Αγροτικής Ζωής για είσοδο και της ΑΑΕΖΥ στο Χρηματιστήριο μέχρι το τέλος του χρόνου. Πρόσθεσε επίσης, ότι η υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος της Αγροτικής Ασφαλιστικής η οποία προχωρά σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό, καθώς και οι κινήσεις ανάπτυξης των εργασιών (όπως η ίδρυση του Ναυτασφαλιστικού Κέντρου στον Πειραιά και τα Βόρεια Προάστια κ.λπ.) προδιαγράφουν μια νέα δυναμική πορεία της εταιρίας στο άμεσο μέλλον.

Ο κ. Λυσιμάχου ανακοίνωσε επίσης:

- Την προώθηση δύο νέων προϊόντων από την ΑΑΕΖΥ. Πρόκειται για το Unit Linked - Κεφάλαιο Ζωής και το εξειδικευμένο πρόγραμμα Σύνταξης που θα προωθηθούν στο πλαι-

Ο Δ/νων Σύμβουλος της Αγροτικής Ασφαλιστικής και της Αγροτικής Ζωής κ. Τριαντάφυλλος Λυσιμάχου.



σιο του θεσμού του Bancassurance καθώς και τα κίνητρα πώλησής τους από τα δίκτυα.

- Τη βελτίωση των όρων συνεργασίας και των αμοιβών για την προώθηση των προϊόντων της Αγροτικής Ασφαλιστικής από τα δίκτυα συντονιστών της Αγροτικής Ζωής.
- Τη λειτουργία υποκαταστήματος στη Γερμανία σε πέντε μήνες και την επέκταση των εργασιών στη Βαλκανική (Ρουμανία).
- Τον ανασχεδιασμό και τη στήριξη της λειτουργίας του θεσμού του Bancassurance στον Όμιλο της Αγροτικής Τράπεζας.
- Την ίδρυση Εκπαιδευτικού Κέντρου των δύο εταιριών.



Η Αναπληρώτρια Διευθύνουσα Σύμβουλος της Αγροτικής Ζωής κα **Νάσα Σαραντοπούλου** στην εισήγηση της επεσήμανε ότι μεταξύ των στόχων της Αγροτικής Ζωής για το 1999 περιλαμβάνονται τα εξής:

- Βελτίωση των ποιοτικών δεικτών της νέας παραγωγής. Αύξηση του χαρτοφυλακίου σε επίπεδα αγοράς. Αύξηση των κερδών. Μείωση του ρυθμού αύξησης του κόστους των αποζημιώσεων και συγκράτηση των λειτουργικών δαπανών. Επίσης η ανασυγκρότηση υπηρεσιακών μονάδων για την αποτελεσματικότερη λειτουργία τους.
- Πλήρης αξιοποίηση του διαδικτύου για την καλύτερη επικοινωνία Γραφείων Πώλησης Κεντρικών Υπηρεσιών και επεσήμανε πως στρατηγικός στόχος και των δύο εταιριών εί-



Νάσα Σαραντοπούλου Αναπληρώτρια Δ/νουσα Συμβούλου Αγροτικής Ζωής.

να η ίδρυση Εταιρίας Πληροφορικής με σκοπό την επένδυση στην τεχνολογία και τελικά την πλήρη εναρμόιση με τις μεθόδους λειτουργίας των μεγαλύτερων στον κόσμο εταιριών ασφάλισης. Τέλος, η κα Σαραντοπούλου παρέδωσε στα δέκα πρώτα Γραφεία της Εταιρίας (με βάση Ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια) ένα μοναδικό εργαλείο υποστήριξης της πώλησης τη στιγμή της πώλησης, NOTE BOOKS με το πακέτο «SW SPRING98 - Sales Force».



Άγγελος Παπαστερνός Δ/ντής Bancassurance Αγροτικής Ζωής.

Ο κος **Άγγελος Παπαστερνός** Διευθυντής Bancassurance ΑΑΕΖΥ αναφέρθηκε στο μέλλον του τραπεζοασφαλιστικού θεσμού και τόνισε τα εξής:

- «Θεσπίζονται νέοι κανόνες λειτουργίας και νέα κίνητρα για την αποτελεσματικότερη συνεργασία των υπαλλήλων της τράπεζας και των συνεργατών των Γραφείων Ζωής στο πλαίσιο του θεσμού του Bancassurance. Το Bancassurance είναι δίκτυο δύο πυλώνων, δίκτυο συντονιστών, ασφαλιστής-εκπρόσωπος, συντονιστής-Διευθυντής, δευτε-

ρος και κύριος πυλώνας Διευθυντής καταστήματος, υπάλληλοι του καταστήματος...»

Ο κ. **Ιωάννης Κοσμέας** - Διευθυντής Αναλογιστικής και Μελετών ΑΑΕΖΥ ανέλυσε τα νέα προγράμματα της ΑΑΕΖΥ καθώς και τις αλλαγές και βελτιώσεις στην πώληση των προϊόντων υγείας σε σχέση με τις βασικές καλύψεις των ασφαλιστικών συμβολαίων.



Ιωάννης Κοσμέας Δ/ντής Αναλογιστικής και Μελετών της Αγροτικής Ζωής.

Ο κ. **Πέτρος Κούρτης** Υποδιευθυντής Bancassurance ΑΕΕΓΑ:

«Η ανάπτυξη του θεσμού του Bancassurance από την Αγροτική Ασφαλιστική και τα στατιστικά στοιχεία της τελευταίας Ζετίας εμφανίζουν συνεχή αύξηση της παραγωγής και δραστηριοποίησης τόσο των τραπεζικών υπαλλήλων όσο και των ασφαλιστών εκπροσώπων στον Όμιλο της ΑΤΕ»



Πέτρος Κούρτης Υποδιευθυντής Bancassurance Α.Α.

Ο κ. **Βασίλης Μιχαήλ** - Συντονιστής Διευθύνσεων Πωλήσεων και Μάρκετινγκ ΑΕΕΓΑ

«Τα δίκτυα των δύο εταιριών διακρίνονται για τον επαγγελματισμό, την οργάνωση και την πλούσια γκάμα προϊόντων που προσφέρουν. Διαθέτουν συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι της αγοράς χάρη στην ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών»



Βασίλης Μιχαήλ Συντονιστής Δ/σεων Πωλήσεων & Marketing Α.Α.

Ο κ. **Ιορδάνης Χατζηωσήφ** - Συντονιστής Διευθύνσεων Παραγωγής ΑΕΕΓΑ

«Τα προϊόντα της Αγροτικής Ασφαλιστικής καλύπτουν τις ανάγκες κάθε αστικού και αγροτικού νοικοκυριού και κάθε ελεύθερου επαγγελματία και εμπόρου. Προσφέρουν εξειδικευμένες καλύψεις για τη βιομηχανία, τα τεχνικά έργα και τις αγροτικές εκμεταλλεύσεις. Ο κ. Χατζηωσήφ ενημέρωσε τους συνεργάτες των δύο εταιριών για το νέο πρωτοποριακό πρόγραμμα «ασφάλισης αθλητή» και το νέο πακέτο για τις ξενοδοχειακές μονάδες»



Ιορδάνης Χατζηωσήφ Συντονιστής Δ/σεων Παραγωγής Α.Α.

Ο κ. Δημήτρης Πολυχρόνης - Υποδιευθυντής Δικτύων Πωλήσεων ΑΕΕΓΑ



Δημήτρης Πολυχρόνης Υποδιευθυντής Πωλήσεων Α.Α.

«Η δημιουργία Σημείων Πώλησης Ομίλου ΑΤΕ και ο Νέος Κανονισμός Πωλήσεων της Αγροτικής Ασφαλιστικής, ο οποίος στηρίζει και επιδοτεί την Ποιοτική ανάπτυξη των χαρτοφυλακίων των συνεργατών συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας»



Φωκίων Λέφας Αναπληρωτής Δ/ντής Πωλήσεων Αγροτικής Ζωής.

Ο κ. Φωκίων Λέφας - Αναπληρωτής Δ/ντής Πωλήσεων ΑΑΕΖΥ

«Θεσμοθετείται αποτελεσματικό σύστημα κινήτρων με στόχο την ποιοτική και ποσοτική ανάπτυξη των εργασιών»



Ο κ. Γ. Σουκαϊάς Πρόεδρος του Δ.Σ. του Συλλόγου Εργαζομένων στην Αγροτική Α.Ε.Ε.Γ.Α. στον χαιρετισμό που απήθυνε στους συνέδρους τόνισε τα εξής:

• Το νέο Οργανόγραμμα της ΑΕΕΓΑ που πολύ σύντομα θα ολοκληρωθεί η στελέχωσή του, δείχνει αν μη τι άλλο την κατεύθυνση της Εταιρίας προς τις πωλήσεις, δηλαδή προς εσάς.

- Η στελέχωση γίνεται με μεθόδους αξιοκρατίας (που πολλές Εταιρίες του ανταγωνισμού θέλουν να μιμηθούν), οι οποίες είναι επίπονες για όλους μας, αλλά φιλοδοξούμε να πετύχουμε και θα τον πετύχουμε, έναν στόχο που είναι, ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση.
- Θεσμοθετείται με κανόνες διαφάνειας και αξιοκρατίας η καταβολή BONUS για το προσωπικό της ΑΕΕΓΑ στη βάση στόχων και αξιολόγησης της επίτευξής τους.
- Αλλάξαμε ήδη τον τρόπο αξιολόγησης του προσωπικού και των στελεχών, βάζοντας με αυτό τον τρόπο τις βάσεις για την καταγραφή δυνατοτήτων ή αδυναμιών και στόχο την αξιοποίηση ή τη διόρθωσή τους κυρίως με συνεχή και υψηλού επιπέδου εκπαίδευση.
- Σύντομα ολοκληρώνουμε και το νέο σύστημα προαγωγών που θα βοηθήσει στη στελέχωση της Εταιρίας μας με τους ικανότερους. Να είστε βέβαιοι, ότι συζητάμε καλοπροαίρετα για καθετί που θα βοηθήσει την Εταιρία μας να εκσυγχρονισθεί, γιατί ανέκαθεν έτσι τη θέλαμε, σύγχρονη και δυναμική.

Χαρούμενα στιγμιότυπα από τα βραδιά των βραβείων



Άποψη του Συνεδρίου. Διακρίνονται οι κ. Τριαντάφυλλος Λυσιμάχου Δ.Σ. - κ. Δημήτρης Δαμιανός Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Α.Α. - κ. Γιάννης Καζάκος Μέλος Δ.Σ. Α.Ζ. - κ. Γιώργος Σουκαϊάς Πρόεδρος Συλλόγου Εργαζομένων Αγροτ. Ασφαλ. - κ. Βασίλης Μιχαήλ Συντονιστής Δ/σεων Πωλήσεων & Marketing Α.Α.



Γενική άποψη της αίθουσας του Συνεδρίου.

Οι πίνακες είναι μέρος από την παρουσίαση της ομιλίας του κυρίου Κοσμέα.

Οι επενδύσεις των Αμοιβαίων Κεφαλαίων της Αγροτικής Ζωής

ΑΤΕ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΑΞΙΑΣ	
ΠΟΥ ΕΠΕΝΔΥΕΙ Το Α/Κ ΑΤΕ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΑΞΙΑΣ (ΟΜΟΛΟΓΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ) ανήκει στην κατηγορία «ΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ». Η σύνθεση του χαρτοφυλακίου του, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τη συγκυρία, έχει ως εξής:	
* Μακρόχρονοι Τίτλοι Σταθερού Εισοδήματος	τουλάχιστον το 65% του χαρτοφυλακίου του Α/Κ
* Τοποθετήσεις στην αγορά χρήματος	από 0% - 35%
* Μετοχές	από 0% - 10%

ΑΤΕ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	
ΠΟΥ ΕΠΕΝΔΥΕΙ Το Α/Κ ΑΤΕ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ (ΟΜΟΛΟΓΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ) ανήκει στην κατηγορία «ΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ». Η σύνθεση του χαρτοφυλακίου του, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τη συγκυρία, έχει ως εξής:	
* Μακρόχρονοι Τίτλοι Σταθερού Εισοδήματος	τουλάχιστον το 65% του χαρτοφυλακίου του Α/Κ
* Τοποθετήσεις στην αγορά χρήματος	από 0% - 35%
* Μετοχές	από 0% - 10%

ΑΤΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΜΙΚΤΟ	
ΠΟΥ ΕΠΕΝΔΥΕΙ Το Α/Κ ΑΤΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΜΙΚΤΟ ανήκει στην κατηγορία «ΔΙΕΘΝΗ ΜΙΚΤΑ». Η σύνθεση του χαρτοφυλακίου του, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τη συγκυρία, έχει ως εξής:	
* Μετοχές Εσωτερικού και εξωτερικού	από 35% - 65% του χαρτοφυλακίου του Α/Κ
* Τίτλοι Σταθερού Εισοδήματος, Τοποθετήσεις στην αγορά χρήματος στο Εσωτερικό και Εξωτερικό	από 35% - 65%

Τι αποδόσεις πέτυχαν τα Αμοιβαία Κεφάλαια				
	1996	1997	1998	1999(*)
• ΑΤΕ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΑΞΙΑΣ αποδόσεις	19,04%	17,67%	12,02%	4,55%
• ΑΤΕ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ αποδόσεις	13,35%	11,92%	11,58%	4,67%
• ΑΤΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΟΜΟΛΟΓΙΩΝ αποδόσεις		9,59%	13,45%	2,39%
• ΑΤΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΜΙΚΤΟ αποδόσεις	9,52%	23,96%	37,62%	12,00%

(*) την 21.3.1999

ΑΤΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΟΜΟΛΟΓΙΩΝ	
ΠΟΥ ΕΠΕΝΔΥΕΙ Το Α/Κ ΑΤΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΟΜΟΛΟΓΙΩΝ ανήκει στην κατηγορία «ΔΙΕΘΝΗ ΟΜΟΛΟΓΙΩΝ». Η σύνθεση του χαρτοφυλακίου του, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τη συγκυρία, έχει ως εξής:	
* Μακρόχρονοι Τίτλοι Σταθερού Εισοδήματος Εσωτερικού & Εξωτερικού	τουλάχιστον το 65% του χαρτοφυλακίου του Α/Κ
* Τοποθετήσεις στην αγορά χρήματος	από 0% - 35%
* Μετοχές στο Εσωτερικό ή Εξωτερικό	από 0% - 10%

ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΩΤΩΝ ΣΕ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 1998

ΙΔΙΩΤΕΣ ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ
EUROMARE INS. AGENCY Ε.Π.Ε.
ΓΚΑΚΙΔΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ
ΑΣΦΑΛ. ΕΡΓΑΣΙΕΣ Ε.Π.Ε.
«ΘΩΜΑΔΑΚΗ»
ΓΡΑΦΕΙΑ ΖΩΗΣ
ΑΘΗΝΑΣ - Βουρνάζος Παναγιώτης
ΑΘΗΝΑΣ - Σταματελάτος Νικόλαος

ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ - Μπυρμπαντωνάκης
Γεώργιος
ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ
Ατζαμόγλου Κων/νος
Ρέλλος Αθανάσιος
Ταυρίδης Νικόλαος
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

Παλυβός Παν. & ΣΙΑ Ο.Ε.
Α.Σ.Ο.
Ε.Γ.Σ. ΡΟΔΟΠΗΣ
Ε.Γ.Σ. ΛΑΡΙΣΑΣ - ΤΥΡΝΑΒΟΥ - ΑΓΙΑΣ
Ε.Γ.Σ. ΤΡΙΚΑΛΩΝ
ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Τ.Ε.
Α.Τ.Ε. ΦΑΡΣΑΛΩΝ
Α.Τ.Ε. ΦΑΡΚΑΔΟΝΑΣ

Α.Τ.Ε. ΚΑΛΑΜΠΑΚΑΣ
ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΥΣΤΑΣΗΣ
Μπούζης Στέφανος
Αικατερινάρη - Μάντιου Ελένη
Κυριακίδης Γεώργιος

ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΣΥΝΘΕΣΗΣ ΣΕ ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 1998

Αμπάζης Δημήτριος & ΣΙΑ Ε.Ε.
Ανδρεαδάκη Ιωάννα
Ασφαλ. Γραφεία Τσάση Ε.Ε.
Ασφαλ. Εργασίες Ε.Π.Ε.
«ΘΩΜΑΔΑΚΗ»
Γιαννακάκος Παναγιώτης
Γιαννούλα Ελένη
Euromare Ins. Agency Ε.Π.Ε.
Καραγιάννη Μαρία
Κτηματική Ασφ. Πράκτορες Συμβ.
Παπαδόπουλος - Γιοφταΐδου Ο.Ε.
Παπανικήτας Θεοφ. & ΣΙΑ Ε.Ε.
Πετρόγιαννη Ελένη
Σταθουδάκης Μανούσος
Συνεργασία Ασφαλιστών Ε.Π.Ε.
Χονδρού Αλίκη
Α.Τ.Ε. Αμφισσας
Α.Τ.Ε. Γιαννιτσών
Α.Τ.Ε. Κατερίνης



Οι πρώτοι των πρώτων.
1. Ιορδανίδου Διαμαντούλα ΘΕΣ/ΝΙΚΗ (γραφείο κας Γκολιά). 2. Πολυξενίδης Λάμπης ΣΠΑΤΑ (γραφείο κου Ιερωνυμάκη). 3. Ρίκος Άγγελος ΑΘΗΝΑ (γραφείο κου Λαιμού).

ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΩΤΩΝ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ 1998

Π/Μ
ΚΑΒΑΛΑΣ
ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΛΑΡΙΣΑΣ
ΑΘΗΝΑΣ
ΠΑΤΡΑΣ

ΙΔ. ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ
Γκακίδου Δήμητρα
Χατζόπουλος - Ρωμανιά & ΣΙΑ
Ζαρκαλής Χρήστος
Καρατάσιου - Μοσχοπούλου
Κτηματική Ασφ. Πρακτ. - Συμβ.
Χονδρού Αλίκη

Α.Σ.Ο.
Ε.Α.Σ. ΡΟΔΟΠΗΣ
Ε.Α.Σ. ΠΙΕΡΙΑΣ
Ε.Α.Σ. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
Ε.Α.Σ. ΛΑΡΙΣΑΣ
Ε.Γ.Σ. ΛΑΜΙΑΣ
Ε.Α.Σ. ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ

ΓΡΑΦΕΙΑ ΖΩΗΣ
ΚΑΒΑΛΑΣ - Αποστόλου Ι.
ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ - Μπούχλιος Στ.
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ - Λόκας Δημ.
ΛΑΡΙΣΑΣ - Τζουβάρας Αθ.
ΑΘΗΝΑΣ - Βουρνάζος Παν.
ΠΥΡΓΟΥ - Παναγιώπουλος Αν.

ΛΕΣΧΗ ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ 1999

New Prospect
Euromare Ins. Agency Ε.Π.Ε.
Γκακίδου Δήμητρα
Ασφαλ. Εργασίες Ε.Π.Ε.
«ΘΩΜΑΔΑΚΗ»
Παπαδόπουλος - Γιοφταΐδου Ο.Ε.
Πυρινής Γ. & ΣΙΑ Ο.Ε.

Κτηματική Ασφ. Πράκτορες - Συμβουλοι
Κρητική Ασφαλιστική Ε.Π.Ε.
Σταθουδάκης Μανούσος
Π. Χατζόπουλος - Ρωμανιά Θ. & ΣΙΑ Ε.Ε.
Ε.Ε.
Ε.Α.Σ. Ροδότης

Ε.Α.Σ. Λάρισας - Τυρνάβου - Αγίας Βουρνάζος Παναγιώτης
Σταματελάτος Νικόλαος
Α.Τ.Ε. Φαρσάλων
Ατζαμόγλου Κων/νος
Μπούζης Στέφανος
Παλυβός Παν. & ΣΙΑ Ο.Ε.

ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΙΣ
Ζαρίφης Νικόλαος
Ζαρκαλής Χρήστος
Καρατάσιου - Μοσχοπούλου
Χονδρού Αλίκη

Οι πρώτοι Διευθυντές σε νέα Παραγωγή για το 1998.



Λέσχη Διακεκριμένων Ασφαλιστών Αγροτικής Ασφαλιστικής 1998.



Α. ΝΕΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗ

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ
Ιορδανίδου Διαμαντούλα
Πολυξενίδης Χαράλαμπος
Ρίκος Άγγελος
Συμιανάκης Κων/νος
Χρυσοστομίδου Μαγδαληνή
Μαργαρίτης Δημήτριος
Αθανασιάδης Σόλων
Αρνίδου Πηνελόπη
Οικονομόπουλος Φώτης
Αλαμπουρινού Κυριακή
Καϊμένος Κων/νος
Δαμίγος Γεώργιος
Μακέδος Συμεών
Τοκατλίδης Θεοφάνης
Βάντζος Νικόλαος

ΠΡΩΤΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΟΧΕΣ
ΘΡΑΚΗ: Χατζηγιάννου Ειρήνη
ΝΗΣΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ: Μπιλιάς Μιχάλης
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ: Αρνίδου Πηνελόπη
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ: Μακέδος Συμεών
ΚΡΗΤΗ: Συμιανάκης Κων/νος
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ: Σιώζος Αθανάσιος
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ: Ρεκλειτή Αικατερίνη
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ: Μαργαρίτης Δημήτριος
ΘΕΣΣΑΛΙΑ: Σαμόλαδου - Μαρογιάννη Βασιλική

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ: Ιορδανίδου Διαμαντούλα
ΑΤΤΙΚΗ: Πολυξενίδης Χαράλαμπος
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΟΜΑΔΑΣ
Μπενής Κων/νος
Θανοπούλου Ευγενία
Χαλέπη Αθανασία
Καραμπότης Φώτης
Τσίτσιου Ελένη
Μαργωμένος Εμμανουήλ
Χατζητριπιδής Νικόλαος
Θαλασσινάκης Ιωάννης
Αναστασόπουλος Γεώργιος
Τζανέτος Δημήτριος
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
Μπούχλιος Στέφανος

Τσιριδής Γεώργιος
Παπαδόπουλος Βασίλειος
Σαραφίδης Αντώνιος
Πουτουρούδης Ιωάννης
ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ
Σταθουδάκης Μανούσος
Καζούρης Δημήτριος
ΤΕΤΡΑΣΤ Α.Ε.
Γκακίδου Δήμητρα
Πυρινής Γ. & Κληρονόμοι Στέργιου Ο.Ε.
ΓΡΑΦΕΙΑ
992 ΑΘΗΝΑΣ: Λαιμός Κων/νος
713 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ: Μπούχλιος Στέφανος
968 ΑΘΗΝΑΣ: Τσιριδής Γεώργιος

ΟΜΟΛΟΓΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΖΩΗΣ



ΥΠΕΡΑΞΙΑ ΖΩΗΣ

Έχει και η ζωή την υπεραξία της

Οι καιροί απαιτούν μεγαλύτερη εξασφάλιση στα γηρατειά, περισσότερη οικονομική ενίσχυση παιδιών ή αγαπημένων ανθρώπων... Γι' αυτό κάντε ένα ΟΜΟΛΟΓΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΖΩΗΣ, ΥΠΕΡΑΞΙΑ ΖΩΗΣ. Χαρίστε στον εαυτό σας, στην οικογένειά σας, στα παιδιά ή στους αγαπημένους σας, ένα πρόγραμμα που συνδυάζει μοναδικά την αποταμίευση - επένδυση με την ασφαλιστική κάλυψη ενός Συμβολαίου Ζωής!

Με το Ομολογιακό Συμβόλαιο Ζωής ΥΠΕΡΑΞΙΑ ΖΩΗΣ, και με μια - μόνο - πληρωμή ασφαλιστρών, έχετε 3 επιλογές:

- Μικτή εξασφάλιση. Ασφαλιστική κάλυψη και σύνταξη σε όποια ηλικία επιλέξετε.
- Ισόβια προστασία και σίγουρη απόδοση για το ποσό των χρημάτων σας που επενδύθηκε.
- Σίγουρη και αποδοτική επένδυση.

Με τη σιγουριά των επενδύσεων της Αγροτικής Ζωής. Η Νέα Γενιά Συμβολαίων ΥΠΕΡΑΞΙΑ ΖΩΗΣ της Αγροτικής Ζωής, με ενιαίο Ασφάλιστρο και ενιαία Απόδοση, συμφέρει περισσότερο γιατί εξαγοράζεται, διατίθεται άμεσα, χωρίς περιορισμό στον αριθμό και το ύψος επένδυσης, χωρίς χρονοβόρες διαδικασίες. Αγοράστε λοιπόν σήμερα ένα Ομολογιακό Συμβόλαιο Ζωής! Γιατί ΥΠΕΡ- ΑΞΙΖΕΙ...

ΥΠΕΡΑΞΙΑ ΖΩΗΣ : Εδώ η επένδυση είναι έργο Ζωής...



ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ : Λ.ΣΥΓΓΡΟΥ 4-6 117 42 ΑΘΗΝΑ ΤΗΛ. (01) 92.18.905-9 , 92.48.000
ΔΙΑΤΙΘΕΤΑΙ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ, ΣΤΑ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ ΤΗΣ, ΚΑΙ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΤΕ.

Βραβεύσεις 1999

Οι πρώτοι Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι το 1998.



Β. ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗ

ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΝΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Ρίκος Άγγελος
Χρυσοστομίδου Μαγδαληνή
Ζωγράφη Παναγιώτα
Παπαγεωργίου Γεώργιος
Πήττα Δήμητρα

ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΟΜΑΔΟΣ ΑΠΟ ΝΕΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

Κολοκυθάς Νικόλαος
Χατζηπριπίδης Νικόλαος
Καϊάφας Δημήτριος

ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΑΠΟ ΝΕΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

992 ΑΘΗΝΑΣ: Λαιμός Κων/νος
713 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ: Μπούχλιος Στέφανος
809 ΠΕΙΡΑΙΑ: Μαυρέλης Γεώργιος

Γ. ΔΙΑΤΗΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

Μακέδος Συμεών
Πολυξενίδης Χαράλαμπος
Ζούπας Νικόλαος
Αλαμπουρινού Κυριακή
Τοκατλίδης Θεοφάνης

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΟΜΑΔΑΣ

Τούντας Αντώνιος
Αναστασόπουλος Γεώργιος
Αλμπάνης Κων/νος
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
Σταματελάτος Νικόλαος
Αποστόλου Ιωάννης

Τσιρίδης Γεώργιος

ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ
Γκακίδου Δήμητρα
Ν. Παπαδόπουλος - Α. Γιοφτσιδου Ο.Ε.
Γιαννακάκος Παναγιώτης

Δ. ΥΠΕΡΑΣΙΑ ΖΩΗΣ



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

Δαλαμάρα Ευγενία
Νούσης Σωτήριος
Τσιναράκη Γωγώ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΟΜΑΔΑΣ
Χαλέπη Αθανασία

Κουλούρης Γεράσιμος

Μαργωμένος Εμμανουήλ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
Χαλέπης Πέτρος
Μαραμπουτάκης Ανδρέας

Παπαδόπουλος Βασίλειος

ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ
Γεωργίου Απόστολος
Γκακίδου Δήμητρα
Γιαννακάκος Παναγιώτης

Η Αναπλ. Διευθ. Σύμβουλος κα Σαραντοπούλου και ο αναπλ. Δ/ντής Πωλήσεων κος Λέφας με τους Συντ. Δ/ντές κ.κ. Στ. Μπούχλιο, Κων/νο Μασκαπούρη και Κων/νο Χατζηγεωργίου στη βράβευση για την ανάπτυξη Χ/Φ.

Ε. ΕΙΔΙΚΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ

1. ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΧΑΡ/ΚΙΟΥ

Μπούχλιος Στέφανος
Μασκαντούρης Κων/νος
Χατζηγεωργίου Κων/νος

2. ΓΡΑΦΕΙΑ ΜΕ ΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΜΕΣΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΟ

998 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ: Χαλέπης Πέτρος

727 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ: Γκολιά Ελπι- νίκη

804 ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ: Γιατρουδάκης Νικόλαος

ARGO TOP CLUB. Ο Διευθ. Σύμβουλος κος Λυσιμάχου και η αναπλ. Διευθ. Σύμβουλος κα Σαραντοπούλου απονέμουν τη χρυσή καρφίτσα στα μέλη του TOP CLUB του 1999.



AGRO TOP CLUB 1999

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

Αγγελοκωστόπουλος Απόστολος
Αθανασιάδης Σόλων
Αλαμπουρινού Κυριακή
Αλεξοπούλου - Αποσπότη Σπυριδούλα
Αρνίδου Πηνελόπη
Βουλπιώτης Αλέξανδρος
Γιουκάκη Αικατερίνη
Δαμίγος Γεώργιος
Ζη Φωτεινή
Ζουζούνης Ιωάννης
Ζούπας Νικόλαος
Ιορδανίδου Διαμαντούλα

Καύμένος Κων/νος

Μακέδος Συμεών
Μαργαρίτης Δημήτριος
Μπαζδάνη Άννα
Μπομπούση Ευαγγελία
Οικονομόπουλος Φώτης
Πολυξενίδης Χαράλαμπος
Ρόδης Νικόλαος
Ρουσσόπουλου Αικατερίνη
Συμανάκης Κων/νος
Τοκατλίδης Θεοφάνης
Τσίτσας Γεώργιος
Φαρδής Ευανθία
Χατζηγιάννογλου Ειρήνη

Β. ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΟΜΑΔΑΣ

Αλμπάνης Κων/νος
Αναστασόπουλος Γεώργιος
Θανοπούλου Ευγενία
Καραμπόσης Φώτης
Μαργωμένος Μανώλης
Μπενής Κων/νος
Τούντας Αντώνιος
Χαλέπη Αθανασία
Χατζηπριπίδης Νικόλαος
Γ. ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
Αποστόλου Ιωάννης
Μπούχλιος Στέφανος
Σαραφίδης Αντώνιος
Σταματελάτος Νικόλαος

Τσιρίδης Γεώργιος

Δ. ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
Λαιμός Κων/νος

Ε. ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ

Γιαννακάκος Παναγιώτης
Γκακίδου Δήμητρα
Ν. Παπαδόπουλος - Α. Γιοφτσιδου Ο.Ε.
Πυρινής Γ. & Κληρονόμοι Στέργιου Ο.Ε.
Σταθουδάκης Μανούσος



ΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ BANCASSURANCE

ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (Τ.Α.Σ.)

Μπίτας Δημήτριος
Α.Τ.Ε. ΚΑΤΟΧΗΣ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΓΡΙΝΙΟΥ
Ορφανίδης Νικόλαος
Α.Τ.Ε. ΠΟΛΥΚΑΣΤΡΟΥ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΙΛΚΙΣ
Κολύβας Κων/νος
Α.Τ.Ε. ΗΡΑΚΛΕΙΑΣ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΕΡΡΩΝ

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Καλυκάκης Στέφανος
Α.Τ.Ε. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ Β'
Πατεράκης Γεώργιος
Α.Τ.Ε. ΙΕΡΑΠΕΤΡΑΣ
Χατζηδάκης Γεώργιος
Α.Τ.Ε. ΣΗΤΕΙΑΣ

ΥΠΕΡΑΣΙΑ ΖΩΗΣ

Σκούρας Ανδρέας
Α.Τ.Ε. ΠΛ. ΒΙΚΤΩΡΙΑΣ
Καρκανιάς Γεώργιος
Α.Τ.Ε. Ν. ΣΜΥΡΝΗΣ
Θεοδωρακοπούλου Βασιλική
Α.Τ.Ε. ΚΥΠΑΡΙΣΣΙΑΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ Α.Τ.Ε.

Α.Τ.Ε. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ Β'
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ: Πιταροκόλης Μιχαήλ
Α.Τ.Ε. Κ.Α.Τ. ΚΗΦΙΣΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ: Παππά Ζωή
Α.Τ.Ε. ΛΑΡΙΣΑΣ Α'
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ: Πέκας Στέργιος

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΑΠΟ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Συμανάκης Κων/νος
ΓΡΑΦΕΙΟ ΖΩΗΣ ΙΕΡΑΠΕΤΡΑΣ
Αθανασιάδης Σόλων
ΓΡΑΦΕΙΟ ΖΩΗΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΟΜΑΔΑΣ

Καντικός Νικόλαος
Δαλακούρας Κων/νος
Παζίδης Αλέξανδρος

ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

Μπορμπαντωνάκης Γεώργιος
Πετράκης Μιχάλης
Σοφού Αγγελική

Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΑΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΣΚΕΠΗ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ

Ο επαγγελματικός σας χώρος στεγάζει τους κόπους, τα όνειρα, την περιουσία σας.

Η ανάγκη να προστατέψετε την επιχείρησή σας είναι τώρα μεγαλύτερη από κάθε άλλη φορά.

Καθημερινά εκτίθεται σε πολλούς κινδύνους, όπως φωτιά, σεισμό, θεομηνίες, ληστείες, τρομοκρατικές ενέργειες, έκρηξη κ.λπ.

Η ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΕΓΗ είναι ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ασφάλισης που καλύπτει όλους τους προαναφερόμενους και πολύ περισσότερους κινδύνους που απειλούν την περιουσία σας.

ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΕΓΗ Η ΠΙΟ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΑΣ

Προστατέψτε σήμερα την επιχείρησή σας με το πολυασφαλιστήριο **ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΕΓΗ** της **ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ**, της μεγάλης εταιρίας με την πολύτιμη εμπειρία και εξειδίκευση.



Α. Συγγρού 163 171 21 Ν. Σμύρνη ΤΗΛ.: 01 - 93.79.100, 93.11.777 FAX : 01 - 93.58.924
TLX: 223004 AGRO GR. •ΑΣΦΑΛΙΣΕΙΣ " ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΕΓΗ" ΤΗΛ.: 01 - 93.79.200 - 208



Ο Μανώλης Βαμβακάρης, ο νέος Πρόεδρος του Δ.Σ. του ΕΙΕΕ, μιλά στο «Ασφαλιστικό ΝΑΙ» για τους νέους στόχους του Ινστιτούτου, αλλά και για την ανάγκη πλέον δημιουργίας, μιας «σύγχρονης διοικητικής οργάνωσης» σε όλες τις Ασφαλιστικές Εταιρίες και Ομίλους.

ΝΑΙ Γνωρίζοντας ότι στο Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (ΕΙΕΕ) πρόσφατα έγιναν αρχαιρεσίες για την ανάδειξη νέου Δ.Σ., θα θέλαμε να μας πείτε για τα αποτελέσματα των εκλογών αυτών.

Μ.Β.: Πράγματι στις 19 Απριλίου του 1999, με βάση το καταστατικό μας, έγιναν αρχαιρεσίες και εξελέγη το νέο Δ.Σ. του ΕΙΕΕ, το οποίο έχει τριετή θητεία (από 4ο/99 - 4ο/2002).

Η Σύμβαση του νέου Διοικητικού Συμβουλίου όπως προέκυψε μετά τα αποτελέσματα των εκλογών είναι η ακόλουθη:

Πρόεδρος: Βαμβακάρης Εμμανουήλ (Metrolife - Εμπορική), Αντιπρόεδρος: Τριανταφυλλίδης Κων/νος (Εμπορική Τράπεζα), Γεν. Γραμματέας: Φίλος Ιωάννης (Ταμείο Εγγύησης Καταθέσεων), Έφορος: Βαρβαρής Σεραφεΐμ (Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς), Ειδ. Γραμματέας: Σαραντόπουλος Γεώργιος (ΣΕΛΜΑΝ Α.Ε.), Ταμίας: Κωνσταντάκοπουλος Διαμαντής (ΤΕΙΡΕΣΙΑΣ Α.Ε.), Μέλος: Χονδρός Χρήστος (ΕΡΝΤΣ & ΥΟΝΓ).

ΝΑΙ Ποιοι πιστεύετε ότι ήταν οι λόγοι της επανεκλογής σας, για δεύτερη τριετία, στη θέση του Προέδρου του Δ.Σ. του ΕΙΕΕ;

Μ.Β.: Η συνταγή της επιτυχίας για κάθε άνθρωπο ή κάθε ομάδα ανθρώπων, είμαι βέβαιος ότι είναι γνωστή σε όλους μας και δεν είναι άλλη από το αποτέλεσμα του έργου που αναλαμβάνουμε μέσα από την καθημερινή προσπάθεια. Έτσι και εμείς (τόσο εγώ προσωπικά όσο και όλο το Δ.Σ. του ΕΙΕΕ) θέσαμε στην αρχή της θητείας μας υψηλούς στόχους για το ΕΙΕΕ τους οποίους πραγματοποιήσαμε σε σημαντικό βαθμό.

Οφείλω να σας ομολογήσω ότι εργασθήκαμε πολύ σκληρά τα τρία αυτά χρόνια, θυσιάζοντας μεγάλο μέρος του ελεύθερου χρόνου μας για το ΕΙΕΕ, αλλά στο τέλος αισθανθήκαμε μεγάλη ικανοποίηση από το αποτέλεσμα των προσπαθειών μας.

Θα ήθελα να σταθώ ιδιαίτερα σε ορισμένα από τα σημαντικότερα γεγονότα της περασμένης τριετίας, τα οποία επέδρασαν πολύ θετικά για το ΕΙΕΕ για τα μέλη μας, για το Διοικητικό Συμβούλιο και για εμένα προσωπικά με αποτέλεσμα την επανεκλογή μου στη θέση του προέδρου του Δ.Σ. για την τριετία 1999-2002.

Α) Η ανάθεση από τη Διοίκηση της ΕCIIA (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ινστιτούτων Εσωτερικού Ελέγχου) της οργάνωσης από το ΕΙΕΕ της Πανευρωπαϊκής Συνδιάσκεψης των Ινστιτούτων Εσωτερικού Ελέγχου το Μάιο του 1998 στην Αθήνα, τα αποτελέσματα της οποίας ήταν καλύτερα από τα αναμενόμενα.

Η μεγάλη συμμετοχή των μελών μας, στελεχών από την ελληνική αγορά, στελεχών και μελών από χώρες της Ευρώπης και του ευρύτερου μεσογειακού χώρου (περίπου 500 συμμετέχοντες), το κύρος των ομιλητών του Συνεδρίου, η ποιότητα και επικαιρότητα των θεμάτων που παρουσιάστηκαν και τέλος η πολύ καλή οργάνωση της Συνδιάσκεψης ήταν οι παράγοντες που μας έδωσαν το άριστο αποτέλεσμα μέσα από το οποίο έγινε πιο γνωστό το Ινστιτούτο μας και ενισχύθηκε το επάγγελμα του Εσωτερικού Ελεγκτή στην ελληνική αγορά.

Β) Η εκπαίδευση των μελών μας μέσα από τις παρουσιάσεις σημαντικών θεμάτων ελεγκτικού και ευρύτερου οικονομικού ενδιαφέροντος από καταξιωμένους στο χώρο ομιλητές.

“ Ένα καλό σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου είναι πρωταρχικό στοιχείο στη σύγχρονη Διοικητική Οργάνωση. Επίσης μία κατάλληλα στελεχωμένη Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, η οποία θα είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση της πιστής εφαρμογής και καλής λειτουργίας του παραπάνω συστήματος, είναι πολύτιμο εργαλείο στα χέρια κάθε Διοίκησης, Επιχείρησης ή Οργανισμού. ”

Γ) Η προσέλκυση νέων μελών από επιχειρήσεις καθώς επίσης και η εκκαθάριση των ανενεργών μελών από το Ινστιτούτο.

Δ) Οι συνεργασίες μας με φορείς στον ελληνικό χώρο και με άλλα Ινστιτούτα της Ευρώπης και της Αμερικής καθώς επίσης και το σωστό Marketing μέσα από τις τακτικές καταχωρήσεις μας στον τύπο και από την έκδοση για πρώτη φορά του ενημερωτικού δελτίου του Ινστιτούτου μας.

ΝΑΙ Θα θέλατε να μας περιγράψετε τους στόχους που έχει θέσει το Δ.Σ. του Ινστιτούτου σας για την τριετία 1999-2002;

Μ.Β.: Το πρώτο μέλημα του νέου Δ.Σ. ήταν να προετοιμάσει, σε συνεργασία και με τα υπόλοιπα μέλη μας, το νέο πρόγραμμα δράσης του Ινστιτούτου για την τριετία που έρχεται. Το πρόγραμμα δράσης μας χωρίζεται σε τέσσερις τομείς και κάθε τομέας περιλαμβάνει συγκεκριμένα έργα.

Αναλυτικά αυτά είναι:

1ος τομέας Οργανωτικά θέματα

- Εξεύρεση μόνιμης έδρας του Ινστιτούτου.
- Τροποποίηση, με σκοπό τη βελτίωση ορισμένων σημείων, του υπάρχοντος καταστατικού.
- Δημιουργία ομάδων εργασίας κατά

ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Μανώλης Βαμβακάρης

Οργάνωση και έλεγχος

τα μυστικά επιτυχίας για κάθε επιχείρηση!

κλάδους Εταιριών, Επιχειρήσεων, Οργανισμών και εξειδικευμένων κατηγοριών Ελέγχου:

- Ομάδα Τραπεζών
- Ομάδα Χρηματοπιστωτικών Εταιριών
- Ομάδα Οργανισμών - ΔΕΚΟ Δημοσίου
- Ομάδα Βιομηχανικών - Εμπορικών Επιχειρήσεων
- Ομάδα Ασφαλιστικών Εταιριών
- EDP Auditing
- Fraud Auditing
- Risk Auditing

2ος τομέας Οικονομικά θέματα

- Άντληση οικονομικών πόρων μέσω των μελών μας, αλλά και των εταιριών που εκπροσωπούν ή και μέσω Υπουργείων και Οργανισμών, αλλά και χορηγών στις εκδηλώσεις που προγραμματίζονται.
- Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
- Άντληση πόρων από την προσέλκυση νέων μελών από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

3ος τομέας Marketing ΕΙΕΕ

- Έκδοση περιοδικού με θέματα ελεγκτικού και γενικότερου οικονομικού ενδιαφέροντος από την Ελλάδα και το εξωτερικό.
- Συνεργασία με φορείς για κοινές εκδηλώσεις.
- Συνεργασία με ευρωπαϊκούς φορείς



“ **Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επεξεργάζεται σχέδιο υποχρεωτικής καθιέρωσης και λειτουργίας Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου και κατ' επέκταση λειτουργίας Υπηρεσιών Εσωτερικού Ελέγχου για όλες τις Ασφαλιστικές Εταιρίες της Ε.Ε., το οποίο θα εφαρμοσθεί από τις αρχές του 2000.** ”

και Ινστιτούτα για κοινές εκδηλώσεις και παρουσιάσεις θεμάτων Εσωτερικού Ελέγχου.

- Εκδηλώσεις κοινωνικού χαρακτήρα.
- Καταχωρήσεις στον τύπο και παρουσία στα ΜΜΕ.
- Συμμετοχή μας στην Επιτροπή για την «Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα», (CORPORATE GOVERNANCE).

4ος τομέας Εκπαίδευση μελών μας

- Προετοιμασία επαγγελματιών εξετάσεων CIA (Certified Internal Auditor) για τα μέλη μας σε συνεργασία με το IIA των ΗΠΑ.
- Προετοιμασία επαγγελματιών εξετάσεων τοπικού χαρακτήρα για όλα τα μέλη μας.
- Δημιουργία οργανωμένης δανειστικής βιβλιοθήκης για θέματα του Εσωτερικού Ελέγχου.
- Προετοιμασία και παρουσίαση σεμιναρίων στα μέλη μας με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεών τους.

Μέσα από την υλοποίηση του πιο πάνω προγραμματισμού δράσης για την τριετία 1999-2002, στόχος μας είναι να δημιουργήσουμε ένα ισχυρό και σύγχρονο Ινστιτούτο κάτω από τη στέγη του οποίου θα δύναται να ενταχθούν όλα τα στελέχη που ασχολούνται με τον Εσωτερικό Έλεγχο στην Ελλάδα. Έτσι θα έχουν τη δυνατότητα όλες οι επιχειρήσεις να επιλέγουν μέσα από το Ινστιτούτο μας τα πρόσωπα αυτά, τα οποία θα έχουν την κατάλληλη μόρφωση, τεχνογνωσία και εμπειρία, για να στελεχώσουν τις υπηρεσίες του Εσωτερικού Ελέγχου που έχουν ή θα δημιουργήσουν στο άμεσο μέλλον.

ΝΑΙ Επειδή εργάζεστε παραπάνω από 20 έτη στην Ασφαλιστική Αγορά πείτε μας λίγα πράγματα για την επικρατούσα κατάσταση - εικόνα του Εσωτερικού Ελέγχου σήμερα στη συγκεκριμένη αγορά.

Μ.Β.: Σίγουρα τα τελευταία 3-4 χρόνια έχει υπάρξει μία ποιοτική και αριθμητική βελτίωση όσον αφορά τη δημιουργία και λειτουργία Υπηρεσιών Εσωτερικού Ελέγχου στην Ασφαλιστική Αγορά. Όμως δεν

ΦΟΙΝΙΞ Art

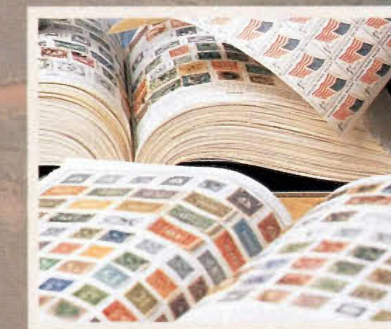
ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΩΝ ΤΕΧΝΗΣ & ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΣΥΛΛΕΚΤΙΚΗΣ ΑΞΙΑΣ



Η Τέχνη απαιτεί Σεβασμό και Θυσίες, λίγα μπροστά σ' αυτά που προσφέρει, αφού ανταμείβει γενναϊόδωρα με την αξία και τη διαχρονικότητά της.

Η Τέχνη απαιτεί Ειδική Ασφάλιση και Προστασία, αυτό που της αξίζει. Η απώλεια του συλλεκτικού σας κομματιού από κλοπή ή ληστεία, η φθορά ή καταστροφή του από πυρκαγιά, σεισμό, πλημμύρα, έκρηξη, θραύση, κακόβουλες - τρομοκρατικές ενέργειες ή ακόμα και κατά τη διάρκεια μιας μεταφοράς, είναι καταστάσεις που σήμερα αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά.

Η ασφάλιση έργων τέχνης και αντικειμένων συλλεκτικής αξίας, είναι κάτι περισσότερο από μια απλή ασφαλιστική πράξη. Είναι μια ενέργεια σεβασμού και διαφύλαξης της πολιτιστικής, ιστορικής και προσωπικής μνήμης των ανθρώπων. Για το λόγο αυτό απαιτεί λεπτούς χειρισμούς, εχεμύθεια, υπευθυνότητα και βέβαια απόλυτη ασφαλιστική κάλυψη.



Με βάση αυτή τη φιλοσοφία δημιουργήσαμε το πρόγραμμα "ΦΟΙΝΙΞ Art", το οποίο σχεδιάσαμε με τη συνεργασία των "LLOYD'S OF LONDON", τη γνωστή, διεθνούς κύρους και αναγνώρισης ασφαλιστική εταιρία.

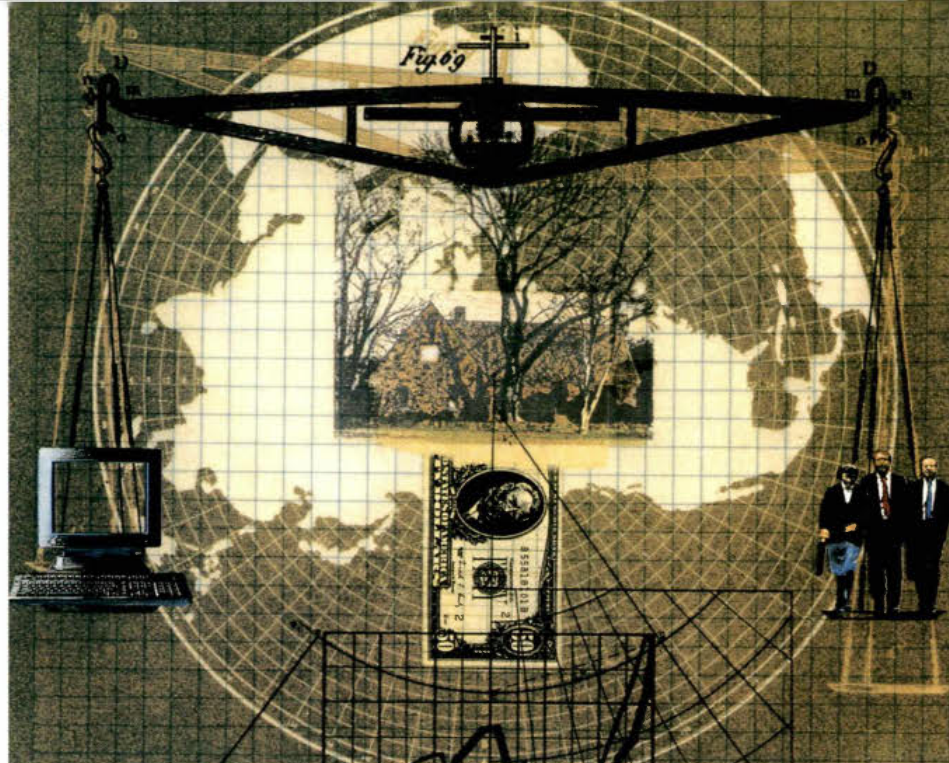
Η Απόλυτη Ασφάλιση και Προστασία της Τέχνης απαιτεί "ΦΟΙΝΙΞ Art". Το μοναδικό πρόγραμμα πλήρους κάλυψης, της μοναδικής, συλλεκτικής σας περιουσίας.

ΦΟΙΝΙΞ - ART, γιατί η φιλοτεχνία, αποτελεί αξία ζωής.

ΦΟΙΝΙΞ
ΑΣΦΑΛΕΙΣ
η δύναμη ενός μεγάλου

είναι ανάλογη με αυτή των σημερινών απαιτήσεων των Ασφαλιστικών Ομίλων πλέον, οι οποίοι διαχειρίζονται μεγάλα ποσά και αναλαμβάνουν μεγάλους ασφαλιστικούς κινδύνους.

Η προσωπική μου εκτίμηση είναι ότι οι Διοικήσεις των Ασφαλιστικών Ομίλων με τη μεγάλη ποικιλία υπηρεσιών και προϊόντων (ασφαλιστικά, επενδυτικά, χρηματοοικονομικά, τραπεζικά, κ.λπ.) δεν έχουν αντιληφθεί πλήρως ότι στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης αγοράς οι επιχειρήσεις καλούνται να λειτουργήσουν σε ένα περιβάλλον όπου κύρια χαρακτηριστικά του είναι η υψηλή τεχνολογία και ο οξύς ανταγωνισμός. Ένα καλό σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου είναι πρωταρχικό στοιχείο στη σύγχρονη Διοικητική Οργάνωση. Επίσης μία κατάλληλα στελεχωμένη Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, η οποία θα είναι



Βιογραφικά στοιχεία

Ο Μανώλης Βαμβακάρης γεννήθηκε στην Αθήνα το 1955. Είναι παντρεμένος και έχει ένα παιδί.

Σπούδασε Οικονομικά - Στατιστική - Κοστολόγηση - Ελεγκτική (Εσωτερικός Έλεγχος Εταιριών) και έχει κάνει τα εξής σεμινάρια: Εσωτερικού Ελέγχου - Φοροτεχνικά - Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού - Ασφαλιστικών θεμάτων - Αναδιοργάνωσης Εταιριών - Total Quality.

Ξεκίνησε την ασφαλιστική καριέρα του το 1979 στην Alico - Ασφαλιστική Ζωής ως Προϊστάμενος και Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου Ελλάδας και των χωρών που ανήκαν Διοικητικά στην Ελλάδα.

Το 1989-1991 ήταν Διοικητικός υπεύθυνος Alico Κύπρου.

Το 1989-1990 υπεύθυνος προσωπικού και υπεύθυνος Budget και Operating Reports Ελλάδας και των χωρών που Διοικητικά ανήκαν στην Ελλάδα.

Από το 1992-έως σήμερα βρίσκεται στον Όμιλο Εταιριών Metrolife Εμπορική ΑΕΑΕΖ. Είναι Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου και Οργάνωσης και παράλληλα Διευθυντής Προσωπικού (1992-1996).

Έως το 1998 ήταν υπεύθυνος της συγχώνευσης των χαρτοφυλακίων των εταιριών Ιονικής και Metrolife (1996-1998) και τακτοποίησης όλων των απαιτήσεων της εταιρίας από το Δίκτυο.

Ακόμα είναι υπεύθυνος μέρους του Business Plan, του Operational Plan καθώς και του Re-engineering της εταιρίας.

Ο Μανώλης Βαμβακάρης εξελέγη φέτος Πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (1999-2002), ενώ στις προηγούμενες εκλογές (1993-1996) ήταν Γενικός Γραμματέας του ΕΙΕΕ.

Επίσης ήταν εισηγητής στο ΕΙΑΣ (Ελληνικό Ινστιτούτο Ασφαλιστικών Σπουδών) 1993-1999 σε θέματα Εσωτερικού Ελέγχου και Επιλογής και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και εισηγητής στην ΕΕΔΕ (1990-1991).

Τέλος, έχει κάνει πολλές μελέτες και άρθρα:

- Μελέτη μείωσης κόστους Εισπράξεων Alico.
- Μελέτη μείωσης κόστους Εισπράξεων Metrolife Εμπορική
- Μελέτη μείωσης κόστους Διοικητικού Προσωπικού Metrolife Εμπορική
- Μελέτη συγχώνευσης εταιριών Ιονικής - Metrolife
- Άρθρα σε ασφαλιστικά περιοδικά για τον Εσωτερικό Έλεγχο και Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων
- Άρθρα σε οικονομικά περιοδικά και εφημερίδες γύρω από τον Εσωτερικό Έλεγχο.

υπεύθυνη για την παρακολούθηση της πιστής εφαρμογής και καλής λειτουργίας του παραπάνω συστήματος, είναι πολύτιμο εργαλείο στα χέρια κάθε Διοίκησης, Επιχείρησης ή Οργανισμού.

Θα πρέπει άμεσα οι Διοικήσεις των Ασφαλιστικών Ομίλων να δημιουργήσουν Υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου με την πρόσληψη κατάλληλων στελεχών και όχι με την τοποθέτηση ή μετακίνηση στελεχών που ήδη εργάζονται στις εταιρίες τους και δεν έχουν την κατάλληλη τεχνογνωσία και εμπειρία, εάν θέλουν πράγματι να έχουν και τα ανάλογα αποτελέσματα.

Επίσης θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη από τις Διοικήσεις των Ασφαλιστικών Εταιριών ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επεξεργάζεται σχέδιο υποχρεωτικής καθιέρωσης και λειτουργίας Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου και κατ' επέκταση λειτουργίας Υπηρεσιών Εσωτερικού Ελέγχου για όλες τις Ασφαλιστικές Εταιρίες της Ε.Ε., το οποίο θα εφαρμοσθεί από τις αρχές του 2000. Σε σχετική πρόταση οδηγίας οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις θα είναι υποχρεωμένες να καθιερώσουν συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου και κατ' επέκταση Υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου που θα ελέγχουν αυτά (τα συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου, ΣΕΕ). Προϋπόθεση βέβαια για τη λειτουργία Υπηρεσιών Εσωτερικού Ελέγχου είναι οι Ελεγκτές που θα τις στελεχώσουν να έχουν τις απαιτούμενες σπουδές, εμπειρίες και τεχνογνωσία, κάτι για το οποίο φροντίζουμε ιδιαίτερα μέσω του Ελληνικού Ινστιτούτου Εσωτερικού Ελέγχου (ΕΙΕΕ). ■



**... Για την Ασφάλειά σας
μην κάνετε
περιττές κινήσεις
κάντε τη σωστή κίνηση**

Η ΑΤΛΑΝΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ξεκινά από την εξασφάλιση των συνεργατών της.

Προσφέρει στους Ασφαλιστές της επαγγελματική σιγουριά.

Επικοινωνήστε μαζί μας στο 77 93 992 για να συζητήσουμε την κερδοφόρα πλευρά του επαγγέλματός σας.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ:





Με ξεναγό
το Γρηγόρη Μηλιάρη

Τα Web Awards, ο πόλεμος στο Κόσσοβο και το Internet

Κάπως διαφορετικό από τις άλλες φορές το υλικό της στήλης. Και αυτό, επειδή στους δύο μήνες που μεσολάβησαν από την προηγούμενη "συνάντηση" του γράφοντος με τους αναγνώστες του "ΝΑΙ", δύο γεγονότα έφεραν στην επικαιρότητα το ίδιο το μέσο. Το ένα, είναι η έναρξη της νατοϊκής επίθεσης στο Κόσσοβο και το άλλο η διοργάνωση των βραβείων Web Awards, μιας απόπειρας για αξιολόγηση των δημιουργιών στο ελληνικό κομμάτι του διεθνούς Διαδικτύου. Ίσως φαίνονται κάπως άσχετα μεταξύ τους και από πολλές πλευρές, είναι. Όμως και στα δύο γεγονότα, το Internet πρωταγωνιστεί με τον τρόπο του και αυτό έχει να πει πολλά για τη δυναμική του ως μέσου, αλλά και για το πως το αντιλαμβάνεται το κοινό, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό.

Περί βραβεύσεων

Τα βραβεία Web Awards, που απαντούν στο Internet, στη διεύθυνση <http://www.awards.gr/> είναι μια πρώτη απόπειρα να αποκτήσει η ελληνική αγορά του Internet το δικό της μεγάλο γεγονός. Με "πατρόν" τις μεγάλες διοργανώσεις τύπου Βραβεία της Αμερικανικής Ακαδημίας Κινηματογράφου - αυτά που όλοι ξέρουμε σαν Όσκαρ- ή, κάπως πιο προσγειωμένα, το Φεστιβάλ Ελληνικής Διαφήμισης, ένας επαγγελματίας του χώρου, ο κ. Απόστολος Αϊβαλής, με τη βοήθεια της εκδοτικής εταιρίας Direction (<http://www.direction.gr/>), γνωστής για τις ειδικές της εκδόσεις στο χώρο της διαφήμισης και της εμπορικής επικοινωνίας (AdBook, AdBusiness, Λευκή Βίβλος κ.λπ.), ξεκίνησε μια διαδικασία που διήρκεσε πάνω από 15 μήνες και που κατέληξε στη διοργάνωση Web Awards.

Το σκεπτικό της διοργάνωσης ήταν να δεχθεί υποψηφιότητες για διάφορες παρουσίες από το ελληνικό web, να δώσει πρόσβαση σε αυτές μέσα από ένα συγκεκριμένο site (αυτό της ίδιας της διοργάνωσης) και να επιτρέψει σε κάθε χρήστη του Internet να τις επισκεφθεί, να τις αξιολογήσει και να τις ψηφίσει. Η ψηφοφορία, αλλά και όλη η διαδικασία, έγινε με βάση έναν κανονισμό που συνέταξαν διάφοροι επαγγελματίες του χώρου και οι χρήστες έπρεπε να τον λάβουν υπ' όψιν τους, προκειμένου να δώσουν την ψήφο τους στα sites. Οι συμμετοχές ξεπέρασαν τις εκατό, οι ψηφοί τις δύο χιλιάδες και τελικά, βραβεύτηκαν έντεκα από τις είκοσι μία βασικές κατηγορίες, μια από τις δύο ειδικές, τέσσερις από τις πέντε κατηγορίες συντελεστών και οι επτά κατηγορίες κριτηρίων, σε μια τελετή που έγινε στην αίθουσα της Ελληνικής Εταιρίας Διοίκησης Επιχειρήσεων και στην οποία παρευρέθηκαν πάνω από 200 πρόσωπα της αγοράς του Internet στην Ελλάδα.

Ως εδώ καλά. Με τη διαφορά ότι, με δεδομένη την ανάπτυξη της αγοράς αυτής, οι απουσίες ήταν πολλές και μάλιστα από χώρους που είναι -ή που θα έπρεπε να είναι- πολύ δυναμικοί. Όταν για παράδειγμα απουσιάζει σχεδόν σύσσωμος ο χώρος των τραπεζοοικονομικών οργανισμών (με μόνη εξαίρεση την Εγνατία Τράπεζα που έχει ούτως ή άλλως μια δυναμική παρουσία στο Internet), καθώς και όλο το δημόσιο (που έχει να παρουσιάσει κάποια πολύ καλά sites, όπως αυτό του Υπουργείου Πολιτισμού), ο γράφων, αλλά και πολλοί άλλοι παροικούντες την Internetική Ιερουσαλήμ, αναρωτιούνται. Όχι για το Internet και την αξία του, αλλά για το πως το αντιλαμβάνονται όσοι δηλώνουν με-

γαλόστομα ότι "έχουν μπει" σε αυτό. Τα Web Awards, όπως και κάθε διοργάνωση τέτοιου τύπου, στην ουσία γίνονται για να προωθήσουν την αγορά. Οι απλοί χρήστες, ελάχιστα έχουν να ωφεληθούν άμεσα, καθώς χρησιμοποιούν το μέσο, επωφελούνται από τις δυνατότητές του, ενημερώνονται, διασκεδάζουν και επικοινωνούν. Απόδειξη για αυτό είναι το ότι πολλοί ήταν εκείνοι που έσπευσαν να ανταποκριθούν στη διαδικασία της ψηφοφορίας βραβεύοντας μάλιστα με πολύ ώριμη κρίση, sites τα οποία πραγματικά είχαν να δώσουν κάτι παραπάνω από μια απλή παρουσία (τα sites που βραβεύτηκαν περιλαμβάνονται στον ξεχωριστό πίνακα). Το ερώτημα είναι κατά πόσον η αγορά είναι έτοιμη.

Σύμφωνα με τη μόνη έγκυρη καταμέτρηση για το ελληνικό Internet, αυτή του περιοδικού NET Letter (<http://www.open.gr/>), στις 31 Δεκεμβρίου του 1998, υπήρχαν στην Ελλάδα 7401 δηλωμένα domains, δηλαδή ονόματα εταιριών, ιδιωτών και φορέων. Αν από αυτά, θεωρήσουμε ότι τα μισά ανήκουν σε εταιρίες και ότι τα μισά των μισών έχουν ήδη μια παρουσία στο Δίκτυο, φτάνουμε στο ότι θα έπρεπε να υπάρχουν τουλάχιστον 1800 ενδιαφερόμενοι για μια διοργάνωση σαν τα Web Awards. Από αυτόν τον αριθμό, μέχρι τους 120 που δήλωσαν συμμετοχή και έφτασαν στη βράβευση, η απόσταση είναι μεγάλη. Όπως και να έχει, η διοργάνωση ήταν μια αρχή. Τα MME έκαναν αρκετές αναφορές, ο χώρος κινήθηκε, υπήρξε έντονο ενδιαφέρον από πολλούς και κατά πάσαν πιθανότητα, η επόμενη χρονιά θα φέρει πολύ περισσότερες συμμετοχές και βραβεία. Οι υπεύθυνοι των εταιριών όμως, θα πρέπει να αναρωτηθούν σοβαρά για το αν τελικά θέλουν να κάνουν κάτι στο Internet, πέρα από το να βαυκαλιζονται ότι βρίσκονται στην αιχμή της τεχνολογίας.

Όταν πριν από δύο χρόνια, μια από τις μεγαλύτερες τράπεζες της χώρας χρησιμοποιούσε μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σα διαφημιστικό της σλόγκαν, χωρίς η ίδια να διαθέτει παρουσία στο Internet (και χωρίς να διαθέτει καν διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου), πολλοί σχετικοί με το Internet είχαν φριξίσει. Μόνο που η συγκεκριμένη περίπτωση δείχνει καθαρά την ελληνική πραγματικότητα και τη διαφορά του "φαίνεσθε" από το "είναι". Το Internet έχει να δώσει πολλά στον καθένα. Και από ότι δείχνουν τα πράγματα, αυτοί που το έχουν καταλάβει λιγότερο, είναι οι εταιρίες που έχουν ήδη αποκτήσει παρουσία σε αυτό και έχουν επαναπαυθεί.

Web Awards

Βραβεία Βασικών Κατηγοριών

Web Site Εταιρίας - Best Company Site MULTIRAMA - Όλος ο κόσμος των Computers Δημιουργία : PowerNet Πελάτης : Multirama Διεύθυνση: http://www.multirama.gr/	Διεύθυνση: http://www.altfactor.gr/	Ιδιοκτήτης : Athens Photo News Διεύθυνση: http://www.apn.gr/
Web Site προϊόντος - Best Brand Promotion Site CRUNCH MUSICLAND Δημιουργία : Groovy Net/ Lintas Πελάτης : Nestle Διεύθυνση: http://www.crunch.gr/	Web Site Οργανισμών - Best Organization Site Ίδρυμα Μείζονος Ελληνισμού Δημιουργία : Ίδρυμα Μείζονος Ελληνισμού Διεύθυνση: http://www.fhw.gr/	Web Site Ραδιοφωνικών Σταθμών/Εκπομπών - Best Radio Site Σταθμός 101,3 Δημιουργία : First Data Systems Πελάτης : Σταθμός 101,3 Διεύθυνση: http://www.stathmos.gr/
Web Site Ηλεκτρονικού Εμπορίου - Best Shop Site CD STORE Δημιουργία : Actus Anima Πελάτης : Αφοι Βλάχου Διεύθυνση: http://www.cdstore.gr/	Web Site Προώθησης Προσώπων - Best People's Commercial Χάρις Αλεξίου Δημιουργία : First Data Systems Πελάτης : Polygram Διεύθυνση: http://www.alexioiu.gr/	Web Site Ψυχαγωγίας & Συνάντησης - Best Entertainment Site Drum 'N' Roll Δημιουργία : New Media Services Πελάτης : Scope Διεύθυνση: http://www.drum-n-roll.gr/
Web Site Περιεχομένου και On Line Υπηρεσιών - Best Content Site ALTERNATIVE FACTOR - Η Λογοτεχνία της Επιστημονικής Φαντασίας Δημιουργία : Σταυρούλα Βεντούρι Ιδιοκτήτης : Σταυρούλα Βεντούρι	Web Site Τηλεοπτικών Σταθμών/Εκπομπών - Best TV Site FILMNET Δημιουργία : New Media Services Πελάτης : Multichoice Hellas Διεύθυνση: http://www.filmnet.gr/	Web Site Παροχής On Line - Εκπαίδευσης Best Education Site Cate Δημιουργία : Eurocom Expertise Ιδιοκτήτης : Eurocom Expertise Διεύθυνση: http://www.eurocom.gr/catesite/
	Web Site Έντυπων και on line Περιοδικών - Best Magazine Site Athens Photo News Δημιουργία : Athens Photo News	

Βραβεία Συντελεστών

Best Project Manager
Παπαχρυσάνθου Αντώνης
Για τη συμμετοχή του :
INFOMAP (<http://www.infomap.gr>)

Best Web Developer
Σαμπράκος Πάνος
Για τις συμμετοχές του :
GREGOTEL (<http://www.grecotel.gr>)
MR KISS KISS BANG BANG
(<http://www.ianfleming.org>)

Best Web Art Director
Τρούλη Άννα
Για τις συμμετοχές της :
OPTICOM (<http://www.opticom.gr>)
LACTA (<http://www.lacta.gr>)
EXCLUSIVE HOTELS (<http://www.opticom.gr/exclusive>)
ΨΙΑΚΗΣ (<http://www.psilakis.gr>)

Best Greek Site

MULTIRAMA - Όλος ο κόσμος των Computers
Δημιουργία : PowerNet
Πελάτης : Multirama
Διεύθυνση: <http://www.multirama.gr/>

Βραβείο Προσωπικής Σελίδας

Best Personal Page
Τσιμπικάκη Σοφία
Τίτλος Site : Short Things
Διεύθυνση: <http://www.istos.com/horizon>

Βραβεία Κριτηρίων

Κριτήριο: Καλύτερη Ιδέα
Multirama - Όλος ο κόσμος των Computers
Διεύθυνση: <http://www.multirama.gr/>

Κριτήριο: Καλύτερη Λειτουργικότητα
Alternative Factor: Η Λογοτεχνία της Επιστημονικής Φαντασίας
Διεύθυνση: <http://www.altfactor.gr/>

Κριτήριο: Καλύτερη Εμφάνιση
Actus Anima
Διεύθυνση: <http://www.actus.gr/>

Κριτήριο: Καλύτερος Τεχνολογικός Σχεδιασμός
Multirama - Όλος ο κόσμος των Computers

Βραβείο Ειδικής Κατηγορίας

Best Banner Campaign
Iboom - The Global Greek Online Community
Δημιουργία & Planning: Iboom
Διαφημιζόμενος : Iboom
Διεύθυνση: <http://www.iboom.com/>

Διεύθυνση: <http://www.multirama.gr/>

Κριτήριο: Καλύτερη Συμβατότητα
Ίδρυμα Μείζονος Ελληνισμού
Διεύθυνση: <http://www.fhw.gr/>

Κριτήριο: Καλύτερες Νέες Τεχνολογίες
Crunch Musicland
Διεύθυνση: <http://www.crunch.gr/>

Κριτήριο: Καλύτερο Περιεχόμενο
Mr Kiss Bang Bang
Διεύθυνση: <http://www.ianfleming.org/>

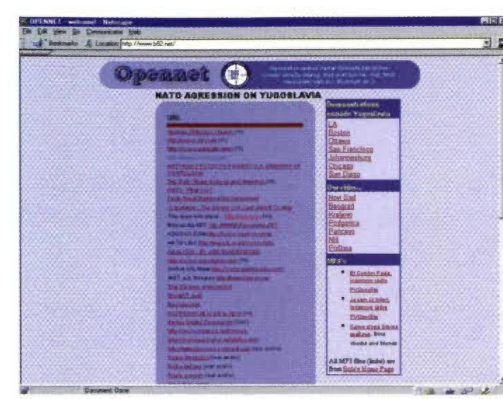
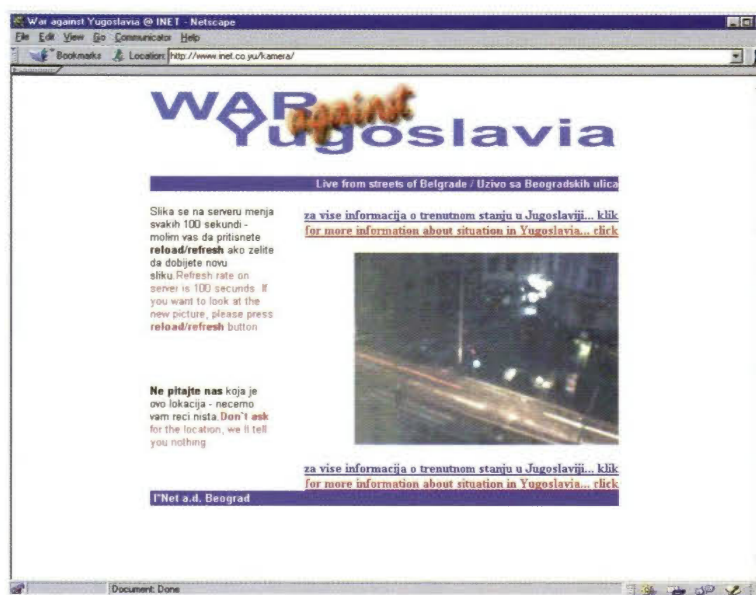
ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

WWW.ETHNIKI-ASFALISTIKI.gr

ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

WWW.ETHNIKI-ASFALISTIKI.gr

ΠΕΡΙ ΠΟΛΕΜΩΝ



να άλλο συμβάν που έφερε το Internet στην επικαιρότητα, είναι το θέμα των νατοϊκών βομβαρδισμών στο Κόσοβο. Από την αρχή της ιστορίας, κάθε πολεμική ενέργεια δημιουργεί ένα σημαντικό θέμα αξιοπιστίας των πληροφοριών που φτάνουν στο κοινό, καθώς οι αντιμαχόμενες πλευρές έχουν κάθε λόγο να παραποιήσουν τις πληροφορίες προκειμένου να φέρουν με το μέρος τους όσο περισσότερο μέρος της κοινής γνώμης μπορούν, να τοακίσουν το ηθικό των αντιπάλων, να κρατήσουν ψηλά το δικό τους και να πείσουν για την ορθότητα των πράξεών τους.

Στην περίπτωση της επίθεσης του NATO στη Γιουγκοσλαβία, τα πράγματα δε θα μπορούσαν να είναι διαφορετικά. Αντίθετα, με τη δύναμη που έχει πλέον η μηχανή των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας, η προπαγάνδα (γιατί περί αυτού πρόκειται) έχει περάσει σε άλλα επίπεδα. Πρώτη ένδειξη για αυτό, ήταν φυσικά ο πόλεμος του Περσικού Κόλπου (γνωστός πλέον και σαν "ο πόλεμος του CNN"), με την περίπτωση των επιθέσεων στη Γιουγκοσλαβία να συνεχίζει στο ίδιο μοτίβο. Βομβαρδισμός εικόνων και από τις δύο πλευρές, υπερπαραγωγές από τα τηλεοπτικά κανάλια, αναλύσεις από κάθε σχετικό και άσχετο και τηλεδημοψήφισμα που έχουν προφανή σκοπό να καθοδηγήσουν το κοινό στο να απαντήσει αυτό που θέλει ο ερωτών -τι θα απαντούσε οποιοσδήποτε εχθρικός άνθρωπος σε ένα ερώτημα του τύπου "Πιστεύετε ότι η κτηνωδία των αμερικάνων που σκοτώνουν παιδιά στη Σερβία, θυμίζει τους Ναζί"; Όμως μέσα σε όλα αυτά, υπάρχει πλέον και το Internet. Ένα ακόμα μέσο προπαγάνδας, αλλά ταυτόχρονα και ένα μέσο επικοινωνίας. Αμφότερες οι αντιμαχόμενες πλευρές έχουν φροντίσει να τήσουν web sites μέσα από τα οποία αναφέρονται τόνοι στοιχείων για τα πρόσωπα - κλειδιά της διαμάχης, για τις πε-

ριοχές που εμπλέκονται και για τα ιστορικά τους προβλήματα, για τους εξοπλισμούς που χρησιμοποιούνται, για την πρόοδο των επιχειρήσεων, για τα σχέδια εύρεσης ειρηνικής λύσης, για τις πιθανότητες που υπάρχουν να γίνει κάτι τέτοιο. Ακόμα υπάρχουν χιλιάδες αναλύσεις, φωτογραφικό υλικό, βίντεο, ήχος και κείμενα. Υπάρχουν όμως και άλλα πράγματα πολύ πιο άμεσα. Αντίθετα με τις παντοδύναμες τηλεοπτικές υπερπαραγωγές, με τους κόκκινους τίτλους, τις υποβλητικές μουσικές και τα κοκκινά πλάνα στα πτώματα, μέσα στο Internet μπορεί κανείς να έρθει κατευθείαν σε επαφή με τους ανθρώπους που πρωταγωνιστούν στο δράμα του Κοσόβου. Τόσο οι σέρβοι, όσο και οι κοσοβάροι, έχουν ανοιχτούς διαύλους επικοινωνίας και ο επισκέπτης μπορεί να πάρει μια εμπειρία από πρώτο χέρι σχετικά με το τι γίνεται κάθε μέρα και κάθε νύχτα εκεί. Ιδιωτικές κάμερες σημειώνουν σε κρυφές γωνίες εκπέμπουν την εικόνα τους στο Δίκτυο, φορητοί υπολογιστές βρίσκονται στα κατα-

φύγια και αναμεταδίδουν κάθε ώρα τα γεγονότα, όχι φιλτραρισμένα από την ένθεν και ένθεν λογοκρισία, αλλά ζωντανά, από τους ανθρώπους που τα ζουν. Κανένα άλλο μέσο δε δίνει τη δυνατότητα αυτή και ελάχιστοι από τα παραδοσιακά ΜΜΕ το επεσήμαναν. Αυτό όμως δεν είναι περιέργο. Παράλληλα, ο επισκέπτης μπορεί να έρθει σε επαφή με τους ίδιους τους οργανισμούς που είναι υπεύθυνοι για αυτά που γίνονται. Ο ΟΗΕ, το NATO, οι κυβερνήσεις των χωρών και τα στρατηγεία τους, έχουν παρουσίες στο Δίκτυο και παρέχουν καθημερινά χιλιάδες λέξεις πληροφοριών -από τα ανακοινωθέντα μέχρι τους απολογισμούς των επιθέσεων και από εκτιμήσεις αναλυτών, μέχρι βιογραφικά των αρχηγών των στρατευμάτων και των πολιτικών. Τεράστιο όγκο πληροφοριών βρίσκονται εκεί και περιμένουν όποιον θελήσει να μάθει κάτι παραπάνω. Όχι επειδή οι πληροφορίες θα μειώσουν τον παραλογισμό του πολέμου (αυτού ή οποιουδήποτε άλλου), αλλά επειδή θα βοηθήσουν να καταλάβουμε τι συμβαίνει.

Το ερώτημα -για άλλη μια φορά- είναι ποιος θα χρησιμοποιήσει την πληροφορία αυτή. Το κοινό, συνηθισμένο σε μια πληροφόρηση που περνάει μέσα από τον σχολιασμό και τον παραμορφωτικό φακό των ΜΜΕ, δύσκολα θα σκεφτεί να μπει στη διαδικασία αναζητήσης μια διαφορετικής ενημέρωσης, όπως αυτή που προσφέρει το Internet. Ειδικά μάλιστα, αν προτιμά και την ευκολία των πολυτώνων θέσεων (κακοί αμερικάνοι - καλοί

σέρβοι, κακοί μουσουλμάνοι - καλοί χριστιανοί κ.λπ.), το να αποφασίσει να αναζητήσει τα πώς και τα γιατί ενός γεγονότος τόσο σύνθετου όπως είναι ένας πόλεμος, είναι μάλλον απίθανο. Παρ' όλα αυτά, το Internet είναι εκεί και μάλιστα δεν πέρασε απαρατήρητο ακόμα και από τα παραδοσιακά ΜΜΕ, τα οποία όμως, φρόντισαν να το εντάξουν στη γενικότερη αντίληψή τους. Έτσι, ακούσαμε από αρκετούς δημοσιογράφους να υποπίπτουν σε ολισθήματα του τύπου "όπως μετέδωσε και το Internet..." ή "σύμφωνα με το Internet..." και άλλα τέτοια, προφανώς επηρεασμένοι από τη λογική των μεγάλων ειδησεογραφικών πρακτορείων. Μόνο που το Internet δεν είναι πρακτορείο, ούτε έχει ένα κέντρο ελέγχου. Είναι ένας χώρος στον οποίο ο καθένας μπορεί να δώσει στοιχεία, να πει τη γνώμη του και να επικοινωνήσει. Πιστή στο πνεύμα αυτό, η στήλη θέτει υπ' όψιν των αναγνώστών της μερικές πηγές (από τις χιλιάδες που υπάρχουν), χωρίς να μπει στη λογική "καλές - κακές". Θα επισημάνουμε όμως μια είδηση που δείχνει ότι η κυβέρνηση των ΗΠΑ, μάλλον θεωρεί το Internet σημαντικό. Πριν από λίγες ημέρες (στις 5 Μαΐου συγκεκριμένα), ο πρόεδρος των ΗΠΑ, έδωσε οδηγία - εντολή στις αμερικάνικες εταιρίες που παρέχουν δορυφορικές τηλεπικοινωνιακές συνδέσεις στη Σερβία να τις κόψουν, με σκοπό να διακοπεί η πρόσβαση στο Internet των κατοίκων των βομβαρδιζόμενων περιοχών. ■



- Από το CNN: <http://cnn.com/WORLD/europe/9903/27/nato.attack.03/index.html>
- Αφιέρωμα στο Κόσοβο από το τηλεοπτικό δίκτυο MSNBC: http://www.msnbc.com/news/KOSOVO_Front.asp
- Το ίδιο από το δίκτυο ABC: http://www.abcnews.go.com/sections/world/Kosovo/new_kosovo_index.html
- Το πολύ καλό αφιέρωμα του BBC στο θέμα: http://news.bbc.co.uk/1/english/special_report/1998/kosovo/
- Στο site της Διεθνούς Αμνηστίας, υπάρχει ξεχωριστή ενότητα για το Κόσοβο, στη διεύθυνση: <http://www.amnesty.org/alib/intcam/kosovo/index.html>
- Κέντρο ενημέρωσης για τα Βαλκάνια, με πολλές παραπομπές: <http://www.balkaninstitute.org/internet.html>
- Ινστιτούτο για τη Δημοσιογραφική Κάλυψη Πολέμου και Ειρήνης -ένος οργανισμού που σκοπό έχει να καλύπτει δημοσιογραφικά διάφορα φλέγοντα θέματα, από την πλευρά του ανεξάρτητου παρατηρητή: <http://www.iwpr.net/>
- Διεθνές Κέντρο Δράσης - οργανισμός με στόχο να δραστηριοποιεί τους πολίτες απέναντι στις στρατιωτικές επεμβάσεις των ΗΠΑ, αλλά και σε γενικότερα θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων. <http://www.iacenter.org/>
- Sites για τον ανεξάρτητο ραδιοφωνικό σταθμό Radio B92 <http://helpB92.xs4all.nl> <http://www.b92.net/>
- Στρατιωτικές αναλύσεις για τις επιθέσεις στο Κόσοβο
- <http://www.cdi.org/>
- Το επίσημο site του NATO: <http://www.nato.int/>
- Το επίσημο site για την επιχείρηση, από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας των ΗΠΑ: <http://www.defenselink.mil/specials/kosovo/>
- Το Υπουργείο Εξωτερικών της Γιουγκοσλαβίας: <http://www.smip.sv.gov.yu/>
- Το βασικό κυβερνητικό site της Γιουγκοσλαβίας: <http://www.gov.yu/>
- Πολύ υλικό από ένα φοιτητή που παρακολουθεί τις εξελίξεις καθώς και όσα γράφονται σε διάφορα sites του Δικτύου και δίνει παραπομπές: <http://www.zoran.net/nato/>
- Το βασικό σημείο εκκίνησης του διάσημου ευρωπαϊκού Yahoo! για τις επιθέσεις στο Κόσοβο: http://headlines.yahoo.com/Full_Coverage/World/Kosovo/
- Το site του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών: <http://www.un.org/>
- Οι κυβερνήτες των χωρών - μελών του NATO καταζητούνται: <http://home.beonet.yu/justice/>
- Μια κάμερα μεταδίδει ζωντανά, εικόνες από το Βελιγράδι: <http://kamera.inet.co.yu/>
- Το site της Σέρβικης Αδελφότητας -μιας από τις σερβικές οργανώσεις που υπάρχουν στις ΗΠΑ: <http://www.angelfire.com/m/on2/sbh/>

ΕΘΝΙΚΗ Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
WWW.ETHNIKI-ASFALISTIKI.gr

ΕΘΝΙΚΗ Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
WWW.ETHNIKI-ASFALISTIKI.gr



Κλοπές & Ληστείες στην Ελλάδα

Τι δείχνουν οι αριθμοί

Η ΠΗΓΗ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΕΩΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ: ΚΩΣΤΑΣ ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ, ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΥΡΟΣ

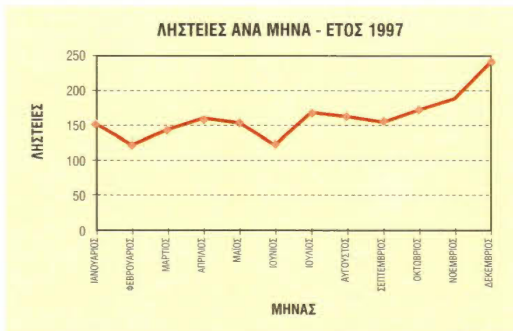
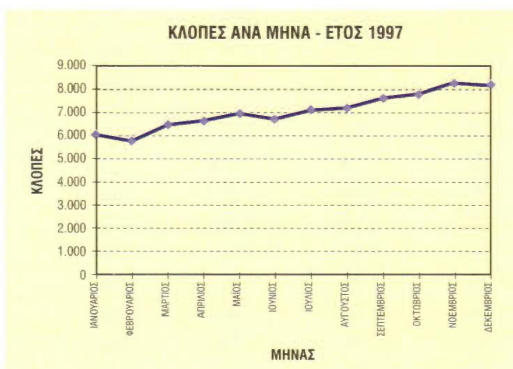
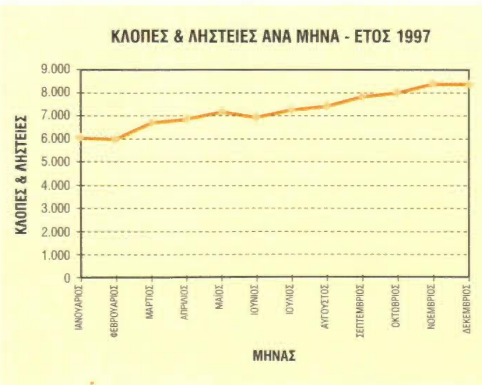
Η Επιτροπή Πυρός της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών Ελλάδος, ύστερα από λεπτομερή επεξεργασία των πινάκων στατιστικών στοιχείων κλοπών και ληστειών του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, αποφάσισε κατά την τελευταία συνεδρίασή της να θέσει στη διάθεση των Εταιριών-Μελών της Ένωσης τα στοιχεία που αφορούν στο έτος 1997 αλλά και στη στατιστική απεικόνιση της δεκαετίας 1988-1997.

ΚΛΟΠΕΣ

- Υπερδιπλασιασμός κλοπών στην δεκαετία 1988-97
- 85,070 κλοπές στο έτος 1997
- 233 κλοπές την ημέρα στο έτος 1997
- 10 κλοπές την ώρα στο έτος 1997
- 8 κλοπές ανά 1,000 κάτοικους η μέση συχνότητα κλοπών στην Ελλάδα στο έτος 1997
- Περισσότερες κλοπές στο εξάμηνο από Ιούλιο μέχρι Δεκέμβριο στο έτος 1997
- Διπλάσια της μέσης η συχνότητα κλοπών στην Αττική
- 1,5 φορά της μέσης η συχνότητα κλοπών στη Ζάκυνθο
- Ίση της μέσης η συχνότητα κλοπών στις Θεσσαλονίκη, Κορινθία και Χαλκιδική
- Χαμηλότερη συχνότητα κλοπών στις Άρτα, Ευρυτανία, Καστοριά, Ορεστιάδα, Πρέβεζα, Ροδόπη, Σάμο & Χίο

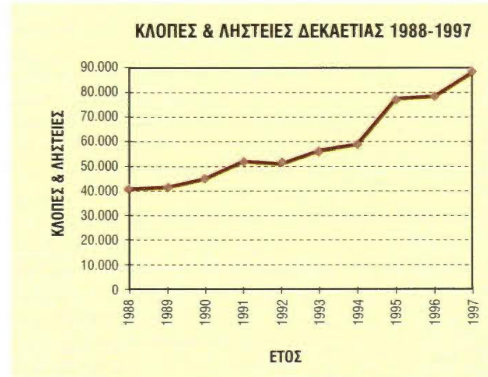
ΛΗΣΤΕΙΕΣ

- Τριπλασιασμός ληστειών στη δεκαετία 1988-97
- 1,967 ληστείες στο έτος 1997
- 5 ληστείες την ημέρα στο έτος 1997
- 1 ληστεία κάθε 5 ώρες στο έτος 1997
- 2 ληστείες ανά 10,000 κάτοικους η μέση συχνότητα ληστειών στην Ελλάδα στο έτος 1997
- Περισσότερες ληστείες στο εξάμηνο από Ιούλιο μέχρι Δεκέμβριο στο έτος 1997
- Οι 1,335 από τις 1,967 ληστείες (δηλ. 68% του συνόλου) στην Αττική
- Διπλάσια της μέσης η συχνότητα ληστειών στην Αττική
- Ίση με τη μέση η συχνότητα ληστειών στις Θεσσαλονίκη, Ζάκυνθο και Κορινθία

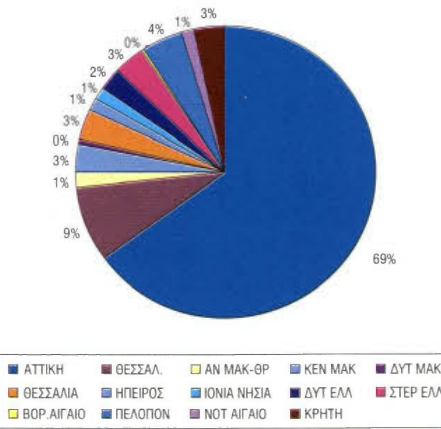


ΚΛΟΠΕΣ ΚΑΙ ΛΗΣΤΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΝΑ ΝΟΜΟ - ΕΤΟΣ 1997

ΝΟΜΟΣ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΚΛΟΠΕΣ	ΛΗΣΤΕΙΕΣ	ΚΛΟΠΕΣ & ΛΗΣΤΕΙΕΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΛΟΠΩΝ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΛΗΣΤΕΙΩΝ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΛΟΠΩΝ & ΛΗΣΤΕΙΩΝ
ΑΤΤΙΚΗ	3.523.407	57.956	1.335	59.291	16,45	0,38	16,83
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	946.864	7.619	234	7.853	8,05	0,25	8,29
ΑΙΤΟΛΙΑ	114.090	198	3	201	1,74	0,03	1,76
ΑΚΑΡΝΑΝΙΑ	114.090	288	11	299	2,52	0,10	2,62
ΑΛΕΞ/ΠΟΛΗ	103.752	146	2	148	1,41	0,02	1,43
ΑΡΓΟΛΙΔΑ	97.636	655	14	669	6,71	0,14	6,85
ΑΡΚΑΔΙΑ	105.309	308	3	311	2,92	0,03	2,95
ΑΡΤΑ	78.719	40	0	40	0,51	0,00	0,51
ΑΧΑΪΑ	300.078	887	31	918	2,96	0,10	3,06
ΒΟΙΩΤΙΑ	134.108	564	9	573	4,21	0,07	4,27
ΓΡΕΒΕΝΑ	36.797	40	1	41	1,09	0,03	1,11
ΔΡΑΜΑ	96.554	169	0	169	1,75	0,00	1,75
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	163.476	436	5	441	2,67	0,03	2,70
ΕΥΒΟΙΑ	208.408	816	10	826	3,92	0,05	3,96
ΕΥΡΥΤΑΝΙΑ	24.307	19	0	19	0,78	0,00	0,78
ΖΑΚΥΝΘΟΣ	32.557	412	8	420	12,65	0,25	12,90
ΗΛΕΙΑ	179.429	672	15	687	3,75	0,08	3,83
ΗΜΑΘΕΙΑ	139.934	350	18	368	2,50	0,13	2,63
ΗΡΑΚΛΕΙΟ	264.906	1.649	32	1.681	6,22	0,12	6,35
ΘΕΣΠΡΟΤΙΑ	44.188	102	2	104	2,31	0,05	2,35
ΙΩΑΝΝΙΝΑ	158.193	410	9	419	2,59	0,06	2,65
ΚΑΒΑΛΑ	135.937	450	12	462	3,31	0,09	3,40
ΚΑΡΔΙΤΣΑ	126.854	222	4	226	1,75	0,03	1,78
ΚΑΣΤΟΡΙΑ	52.685	31	4	35	0,59	0,08	0,66
ΚΕΡΚΥΡΑ	107.592	432	8	440	4,02	0,07	4,09
ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑ	32.474	108	3	111	3,33	0,09	3,42
ΚΙΛΚΙΣ	81.710	217	3	220	2,66	0,04	2,69
ΚΟΖΑΝΗ	150.386	214	1	215	1,42	0,01	1,43
ΚΟΡΙΝΘΙΑ	141.823	1.150	35	1.185	8,11	0,25	8,36
ΚΥΚΛΑΔΕΣ	94.005	342	1	343	3,64	0,01	3,65
ΛΑΚΩΝΙΑ	95.696	155	5	160	1,62	0,05	1,67
ΛΑΡΙΣΑ	270.612	1.263	22	1.285	4,67	0,08	4,75
ΛΑΣΙΘΙ	71.279	161	0	161	2,26	0,00	2,26
ΛΕΣΒΟΣ	105.082	164	2	166	1,56	0,02	1,58
ΛΕΥΚΑΔΑ	21.111	76	0	76	3,60	0,00	3,60
ΜΑΓΝΗΣΙΑ	198.434	654	10	664	3,30	0,05	3,35
ΜΕΣΣΗΝΙΑ	166.964	821	24	845	4,92	0,14	5,06
ΞΑΝΘΗ	91.063	237	2	239	2,60	0,02	2,62
ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ	40.000	12	0	12	0,30	0,00	0,30
ΠΕΛΛΑ	138.761	546	16	562	3,93	0,12	4,05
ΠΙΕΡΙΑ	116.763	440	10	450	3,77	0,09	3,85
ΠΡΕΒΕΖΑ	58.628	54	5	59	0,92	0,09	1,01
ΡΕΘΥΜΝΟ	70.095	354	6	360	5,05	0,09	5,14
ΡΟΔΟΠΗ	103.190	88	3	91	0,85	0,03	0,88
ΣΑΜΟΣ	41.965	10	0	10	0,24	0,00	0,24
ΣΕΡΡΕΣ	192.828	540	3	543	2,80	0,02	2,82
ΤΡΙΚΑΛΑ	138.946	173	7	180	1,25	0,05	1,30
ΦΘΙΩΤΙΔΑ	171.274	776	12	788	4,53	0,07	4,60
ΦΛΩΡΙΝΑ	53.147	136	4	140	2,56	0,08	2,63
ΦΩΚΙΔΑ	44.183	61	3	64	1,38	0,07	1,45
ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ	93.653	755	11	766	8,06	0,12	8,18
ΧΑΝΙΑ	133.774	651	8	659	4,87	0,06	4,93
ΧΙΟΣ	52.184	41	1	42	0,79	0,02	0,80
ΕΛΛΑΔΑ	10.259.900	85.070	1.967	87.037	8,29	0,19	8,48



ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΚΛΟΠΩΝ ΕΤΟΥΣ 1997 ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΟΧΗ



ΚΛΟΠΕΣ ΚΑΙ ΛΗΣΤΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ 1988 ΕΩΣ 1997

ΕΤΟΣ	ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΚΛΟΠΕΣ	ΚΛΟΠΕΣ ΜΗΧΑΝ. ΜΕΤΑΦΟΡ. ΜΕΣΩΝ	ΆΛΛΕΣ ΚΛΟΠΕΣ	ΛΗΣΤΕΙΕΣ	ΑΠΑΤΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΟΠΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΟΠΩΝ & ΛΗΣΤΕΙΩΝ
1988	1.973	5.789	33.380	657	590	41.142	41.799
1989	1.853	6.228	33.549	840	547	41.630	42.470
1990	1.621	6.845	35.157	1.102	527	43.623	44.725
1991	3.204	8.653	39.734	1.207	597	51.591	52.798
1992	2.797	8.535	39.294	1.519	600	50.626	52.145
1993	2.885	9.660	41.646	1.505	493	54.191	55.696
1994	2.536	10.289	44.518	1.257	514	57.343	58.600
1995	3.910	12.678	57.648	1.600	504	74.236	75.836
1996	3.894	12.498	59.805	1.487	585	76.197	77.684
1997	4.654	16.555	63.861	1.967	569	85.070	87.037

ΚΛΟΠΕΣ ΚΑΙ ΛΗΣΤΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΝΑ ΝΟΜΟ - ΕΤΟΣ 1997

Για τους ορισμούς, σύμφωνα με τον Κώδικα Ποινικού Δικαίου, βλέπε στο Παράρτημα

ΝΟΜΟΣ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΚΛΟΠΕΣ	ΚΛΟΠΕΣ ΜΗΧΑΝ. ΜΕΤΑΦΟΡ. ΜΕΣΩΝ	ΆΛΛΕΣ ΚΛΟΠΕΣ	ΛΗΣΤΕΙΕΣ	ΑΠΑΤΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΟΠΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΟΠΩΝ & ΛΗΣΤΕΙΩΝ
ΑΤΤΙΚΗ	3.523.407	4.137	9.786	44.033	1.335	398	57.956	59.291
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	946.864	177	3.145	4.297	234	54	7.619	7.853
ΑΙΤΟΛΙΑ	114.090	2	19	177	3	0	198	201
ΑΚΑΡΝΑΝΙΑ	114.090	4	26	258	11	0	288	299
ΑΛΕΞ/ΠΟΛΗ	103.752	1	16	129	2	3	146	148
ΑΡΓΟΛΙΔΙΔΑ	97.636	4	40	611	14	3	655	669
ΑΡΚΑΔΙΑ	105.309	0	9	299	3	2	308	311
ΑΡΤΑ	78.719	1	2	37	0	2	40	40
ΑΧΑΪΑ	300.078	7	1	879	31	3	887	918
ΒΟΙΩΤΙΑ	134.108	8	96	460	9	3	564	573
ΓΡΕΒΕΝΑ	36.797	0	8	32	1	0	40	41
ΔΡΑΜΑ	96.554	0	30	139	0	0	169	169
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΑ	163.476	23	96	317	5	8	436	441
ΕΥΒΟΙΑ	208.408	5	127	684	10	3	816	826
ΕΥΡΥΤΑΝΙΑ	24.307	1	1	17	0	0	19	19
ΖΑΚΥΝΘΟΣ	32.557	3	0	409	8	2	412	420
ΗΛΕΙΑ	179.429	14	87	571	15	5	672	687
ΗΜΑΘΕΙΑ	139.934	8	113	229	18	3	350	368
ΗΡΑΚΛΕΙΟ	264.906	82	351	1.216	32	11	1.649	1.681
ΘΕΣΣΠΡΩΤΙΑ	44.188	8	4	90	2	0	102	104
ΙΩΑΝΝΙΝΑ	158.193	6	78	326	9	2	410	419
ΚΑΒΑΛΑ	135.937	11	85	354	12	7	450	462
ΚΑΡΔΙΤΣΑ	126.854	4	68	150	4	2	222	226
ΚΑΣΤΟΡΙΑ	52.685	0	0	31	4	0	31	35
ΚΕΡΚΥΡΑ	107.592	9	27	396	8	1	432	440
ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑ	32.474	1	9	98	3	1	108	111
ΚΙΛΚΙΣ	81.710	0	46	171	3	1	217	220
ΚΟΖΑΝΗ	150.386	1	86	127	1	1	214	215
ΚΟΡΙΝΘΙΑ	141.823	5	177	968	35	2	1.150	1.185
ΚΥΚΛΑΔΕΣ	94.005	7	23	312	1	3	342	343
ΛΑΚΩΝΙΑ	95.696	3	36	116	5	0	155	160
ΛΑΡΙΣΑ	270.612	47	451	765	22	18	1.263	1.285
ΛΑΣΙΘΙ	71.279	0	32	129	0	5	161	161
ΛΕΣΒΟΣ	105.082	5	7	152	2	1	164	166
ΛΕΥΚΑΔΑ	21.111	1	19	56	0	0	76	76
ΜΑΓΝΗΣΙΑ	198.434	6	268	380	10	2	654	664
ΜΕΣΣΗΝΙΑ	166.964	14	76	731	24	3	821	845
ΞΑΝΘΗ	91.063	0	27	210	2	0	237	239
ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ	40.000	0	1	11	0	1	12	12
ΠΕΛΛΑ	138.761	3	183	360	16	0	546	562
ΠΙΕΡΙΑ	116.763	2	231	207	10	1	440	450
ΠΡΕΒΕΖΑ	58.628	7	13	34	5	2	54	59
ΡΕΘΥΜΝΙΟ	70.095	0	92	262	6	6	354	360
ΡΟΔΟΠΗ	103.190	5	28	55	3	0	88	91
ΣΑΜΟΣ	41.965	0	1	9	0	1	10	10
ΣΕΡΡΕΣ	192.828	0	101	439	3	2	540	543
ΤΡΙΚΑΛΑ	138.946	1	55	117	7	1	173	180
ΦΘΙΩΤΙΔΑ	171.274	3	177	596	12	0	776	788
ΦΛΩΡΙΝΑ	53.147	0	45	91	4	0	136	140
ΦΩΚΙΔΑ	44.183	2	6	53	3	2	61	64
ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ	93.653	0	58	697	11	1	755	766
ΧΑΝΙΑ	133.774	25	91	535	8	3	651	659
ΧΙΟΣ	52.184	1	1	39	1	0	41	42
ΕΛΛΑΔΑ	10.259.900	4.654	16.555	63.861	1.967	569	85.070	87.037

ΚΛΟΠΕΣ ΚΑΙ ΛΗΣΤΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ - ΕΤΟΣ 1997

ΜΗΝΑΣ	ΔΙΑΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΚΛΟΠΕΣ	ΚΛΟΠΕΣ ΜΗΧΑΝ. ΜΕΤΑΦΟΡ. ΜΕΣΩΝ	ΆΛΛΕΣ ΚΛΟΠΕΣ	ΛΗΣΤΕΙΕΣ	ΑΠΑΤΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΟΠΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΟΠΩΝ & ΛΗΣΤΕΙΩΝ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	344	1.310	4.378	150	50	6.032	6.182
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	300	1.121	4.343	128	48	5.764	5.892
ΜΑΡΤΙΟΣ	346	1.393	4.750	144	28	6.489	6.633
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	380	1.100	5.106	160	48	6.586	6.746
ΜΑΙΟΣ	423	1.547	5.065	157	39	7.035	7.192
ΙΟΥΝΙΟΣ	440	1.386	4.946	122	47	6.772	6.894
ΙΟΥΛΙΟΣ	368	1.477	5.375	173	46	7.220	7.393
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	335	1.232	5.730	169	57	7.297	7.466
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	570	1.504	5.495	160	53	7.569	7.729
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	469	1.454	5.887	175	55	7.810	7.985
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	356	1.537	6.378	188	47	8.271	8.459
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	323	1.494	6.408	241	51	8.225	8.466
ΣΥΝΟΛΟ	4.654	16.555	63.861	1.967	569	85.070	87.037

ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Εγκλήματα κατά της ιδιοκτησίας (κεφ. ΚΓ)

Διακεκριμένη κλοπή - Άρθρο 374

(κάθειρη μέχρι 10 χρόνια)
 α) Εάν πράγμα αφιερωμένο στη θρησκευτική λατρεία αφαιρέθηκε από τόπο προορισμένο γι' αυτήν.
 β) Εάν κλαπεί πράγμα επιστημονικής, καλλιτεχνικής ή ιστορικής σημασίας που βρίσκεται σε συλλογή εκτεθειμένη σε κοινή θέα σε δημόσιο οίκημα ή άλλο δημόσιο χώρο.
 γ) Εάν η κλοπή έγινε σε πράγματα που μεταφέρονται με μέσα δημόσιας συγκοινωνίας ή που είναι τοποθετημένα σε χώρους προορισμένους προς τοποθέτηση των πραγμάτων προς μεταφορά ή σε πράγματα που φέρουν ταξιδιώτες.
 δ) Εάν η κλοπή τελέσθηκε από περισσότερους ενωμένους για διάπραξη κλοπών ή ληστειών.
 ε) Εάν η κλοπή πραγματοποιήθηκε από πρόσωπο το οποίο κατ' επάγγελμα ή κατά συνήθεια διαπράττει κλοπές ή ληστείες.
 ζ) Εάν οι περιστάσεις υπό τις οποίες τελέσθηκε η πράξη μαρτυρούν ότι ο υπαίτιος είναι ιδιαίτερος επικίνδυνος.

Άλλη κλοπή - Άρθρο 372

(φυλάκιση τουλάχιστον 3 μηνών)
 Η αφαίρεση, από την κατοχή άλλου, ξένου (ολικά ή μερικά) κινητού πράγματος με σκοπό την παράνομο ιδιοποίηση αυτού (εκτός των περιπτώσεων που αναφέρονται στη διακεκριμένη κλοπή παραπάνω).

Κλοπή μηχανοκίνητου μεταφορικού μέσου

(χρήσεως) - Άρθρο 374α

(φυλάκιση μέχρι 1 χρόνο εφόσον δεν επιβάλλεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη)
 Η αφαίρεση, από την κατοχή άλλου, ξένου μεταφορικού μέσου με αποκλειστικό σκοπό τη χρήση αυτού για πολύ βραχύ χρονικό διάστημα.

Ληστεία - Άρθρο 380

(κάθειρη και σε περίπτωση θανάτου ή βαριάς σωματικής βλάβης ισόβια)
 Η δια σωματικής βίας ή δια απειλής σωματικής βλάβης / ζωής, αφαίρεση ή εξαναγκασμός παράδοσης, από την κατοχή άλλου, ξένου (ολικά ή μερικά) κινητού πράγματος προς τον σκοπό της παράνομης ιδιοποίησής του.

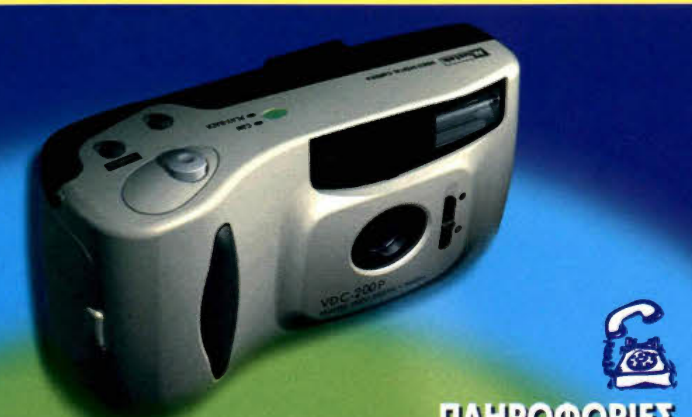
Εγκλήματα κατά περιουσιακών δικαίων (κεφ. ΚΔ)

Απάτη - Άρθρο 386

(φυλάκιση τουλάχιστον 3 μηνών ή κάθειρη μέχρι 10 χρόνια για κατ' επάγγελμα ή συνήθεια ή για υπαίτιο ιδιαίτερος επικίνδυνος)
 Η με σκοπό το περιουσιακό όφελος του ίδιου ή κάποιου άλλου προσώπου, βλάβη ξένης περιουσίας με τη χρησιμοποίηση ψευδών γεγονότων ως αληθών ή αθέμιτο απόκρυψη ή παρασιώπηση αληθών γεγονότων, παράλειψη ή ανοχή.

Απάτη περί τις ασφάλειες - Άρθρο 388

(φυλάκιση τουλάχιστον 6 μηνών)
 Η με σκοπό την είσπραξη του ποσού, για το οποίο είναι ασφαλισμένο κάποιο αντικείμενο κινητό ή ακίνητο, πρόκληση της πραγματοποίησης του ασφαλιστικού κινδύνου.



**ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
(01) 6536560**

Mustek Video Digital Camera 200/210/300 P

Το Πρώτο Αποδεικτικό Στοιχείο στις Αποζημιώσεις.

Ιδανική για όλους τους Ασφαλιστές, Μεσίτες, Πράκτορες.

Για λήψη και επεξεργασία φωτογραφίας και Video. Κατ' ευθείαν στο PC ή στο Video Player.

Φωτογραφήστε χωρίς Φιλμ. Γλιτώστε χρόνο και κόπο!

- Αποτυπώστε τις ζημιές των πελατών σας ή το αντικείμενο που ασφαλίσετε.
- Αρχαιοθετήστε ηλεκτρονικά τις φωτογραφίες σας απ' ευθείας στο PC ή στο Video Player.
- Στείλτε τις με email στα κεντρικά γραφεία - άμεσα!



Μύθοι και αλήθειες για τα Αμοιβαία Κεφάλαια

Η πιθανολόγηση της απόδοσης επένδυσης σε αμοιβαίο κεφάλαιο

Σε επίμαχα ζητήματα των σχέσεων ΑΕΔΑΚ και μεριδιούχων απαντά στο δελτίο της Ε.Ε.Τ., ο Σ.Α. ΜΟΥΖΟΥΛΑΣ, Δ.Ν., Δικηγόρος

Είναι νόμιμη η ανακοίνωση σε πρόσωπο που προτίθεται να αγοράσει μερίδια αμοιβαίου κεφαλαίου, προβλεπόμενης απόδοσης της επένδυσής του;

1. Το άρθρο 24 παρ. 3 ν. 1969/91, όπως και το άρθρο 7 παρ. 2.8 της απόφασης 8422/1998 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς δεν επιτρέπουν την εγγύηση της απόδοσης του αμοιβαίου κεφαλαίου. Αντίθετα, είναι νόμιμη η εγγύηση της απόδοσης του κεφαλαίου που έχει επενδυθεί σε αμοιβαίο κεφάλαιο, εφόσον ως εγγυητής αναλαμβάνει πιστωτικό ίδρυμα. Οι ανωτέρω διατάξεις επιβάλλουν την αναγραφή, σε κάθε έντυπο, ανακοίνωση ή μήνυμα που αφορούν επένδυση σε αμοιβαίο κεφάλαιο να αναφέρεται ότι η απόδοση του αμοιβαίου κεφαλαίου δεν είναι εγγυημένη.

2. Τα ανωτέρω όμως δεν αποκλείουν η εταιρία διαχείρισης να αναλάβει «ηθική» δέσμευση έναντι του μεριδιούχου ότι η επένδυσή του στο συγκεκριμένο αμοιβαίο κεφάλαιο θα του αποφέρει κάποια δεδομένη απόδοση (βλ. Σ. Μούζουλα, Τα αμοιβαία κεφάλαια εγγύησης και ο νόμος 1969/1991, Εφημ. ΕΞΠΡΕΣ 25.3.1997, 7). Αυτή η δέσμευση θα πηγάζει από τη σύνθεση του ενεργητικού του αμοιβαίου κεφαλαίου, η οποία θα επιτρέπει, σχεδόν με βεβαιότητα, με την εξαίρεση κάποιας κρίσης στην αγορά,

την πρόβλεψη της απόδοσης, που θα εμφανίζεται ως πιθανολογούμενη. Ο «ηθικός» χαρακτήρας της δέσμευσης της εταιρίας διαχείρισης θα έχει την έννοια ότι αυτή η εταιρία δεν αναλαμβάνει συμβατική υποχρέωση καταβολής της ενδεχόμενης αρνητικής διαφοράς μεταξύ της πιθανολογούμενης και της πραγματικής απόδοσης του αμοιβαίου κεφαλαίου, στο μεριδιούχο. 3. Θα πρέπει πάντως να υπογραμμισθεί η ανάγκη να καταστεί γνωστός στο μεριδιούχο ο χαρακτήρας της δέσμευσης της εταιρίας διαχείρισης και η έλλειψη συμβατικής υποχρέωσής της για καταβολή της αρνητικής διαφοράς μεταξύ πιθανολογούμενης και πραγματικής απόδοσης της επένδυσης στο αμοιβαίο κεφάλαιο.

Σε περίπτωση κατά την οποία η προβλεπόμενη απόδοση δεν επιτευχθεί, ποιες είναι οι υποχρεώσεις της εταιρίας διαχείρισης του αμοιβαίου κεφαλαίου έναντι του μεριδιούχου;

Η έλλειψη συμβατικής δέσμευσης της εταιρίας διαχείρισης να καλύψει την αρνητική διαφορά μεταξύ προβλεπόμενης και πραγματικής απόδοσης της επένδυσης στο αμοιβαίο κεφάλαιο, έχει ως συνέπεια ότι ο μεριδιούχος δε διατηρεί νόμιμη αξίωση για την καταβολή αυτής της διαφοράς. Αρκεί η εταιρία διαχείρισης ή το πρόσωπο του δικτύου της που προέβη στη διάθεση των συγκεκριμένων μεριδίων να είχε καταστήσει σαφές στον επενδυτή τον «ηθικό» χαρακτήρα της πιθανολόγησης της απόδοσης, ως δέσμευσης και την έλλειψη εγγύησης. Η ενδεχόμενη πλημμελής ενημέρωση του επενδυτή από το πρόσωπο που διέθεσε τα μερίδια, ενδέχεται να στοιχειοθετήσει την ευθύνη της εταιρίας διαχείρισης και την υποχρέωσή της να αποζημιώσει τον επενδυτή, ο οποίος πραγματοποιήσει την επένδυσή του με βάση τα εσφαλμένα δεδομένα που του είχαν τεθεί υπόψη. Από νομικής απόψεως, η καταβολή, από την εταιρία διαχείρισης, της αρνητικής διαφοράς μεταξύ προβλεπόμενης και πραγματικής απόδοσης της επένδυσης

προκαλεί σύγχυση μεταξύ αφ' ενός μεν της απόδοσης του ποσού που επενδύθηκε, αφ' ετέρου δε των εσόδων αυτής της εταιρίας (βλ. Mouzoulas, New perspectives..., ό.π.). Στο μέτρο δε που ο επενδυτής δεν αντιλαμβάνεται την προέλευση του ποσού, το οποίο λαμβάνει ως απόδοση της τοποθέτησής του, αυτή η καταβολή στερείται διαφάνειας. Επιπρόσθετα, τίθεται ένα ζήτημα ευμενέστερης μεταχείρισης ορισμένων μεριδιούχων έναντι άλλων, διότι οι πρώτοι λαμβάνουν, με αφορμή την επένδυσή τους, ένα πρόσθετο ποσό, το οποίο δεν αποδίδεται στους δεύτερους. Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι αυτό το ποσό δεν καταβάλλεται από την κοινή σε όλους τους μεριδιούχους περιουσία του αμοιβαίου κεφαλαίου, αλλά από την ίδια περιουσία της εταιρίας διαχείρισης, για λόγους τους οποίους αυτή κρίνει ότι εξυπηρετούν το συμφέρον της. Εφόσον η καταβολή της διαφοράς μεταξύ προβλεπόμενης και πραγματικής απόδοσης του ποσού επένδυσης επιτελεστεί με μείωση του ύψους της προμήθειας που λαμβάνει η εταιρία διαχείρισης, αυτή η μείωση, ακριβώς επειδή συνεπάγεται την καταβολή μικρότερου ποσού από τον επενδυτή, ως έξοδο γι' αυτόν, αυξάνει αντίστοιχα το ύψος του ποσού που λαμβάνει κατά την εξαγορά των μεριδίων του και, συνακόλουθα, το ύψος της απόδοσης της επένδυσής του. Αυτή η μείωση θα μπορεί να επιτελείται πάντως ως προς τις προμήθειες που δεν έχει ακόμη λάβει η εταιρία διαχείρισης, δηλαδή ως προς την προμήθεια εξαγοράς των μεριδίων. Η προμήθεια διάθεσης έχει ήδη καταβληθεί από τον επενδυτή και, επομένως, έχει καταχωρηθεί στα βιβλία της εταιρίας διαχείρισης ή του άλλου προσώπου που την ανέλαβε. Η ενδεχόμενη εκ των υστέρων μείωσή της θα είχε ως συνέπεια την - αδικαιολόγητη και μη νόμιμη - διόρθωση των αντίστοιχων λογιστικών στοιχείων, της εταιρίας ή αυτού του άλλου προσώπου. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η προμήθεια εξαγοράς οφείλει να αναγράφεται στην αί-

τηση συμμετοχής στο αμοιβαίο κεφάλαιο, όταν υπερβαίνει συγκεκριμένα ποσοστά, ανάλογα με την κατηγορία στην οποία έχει ενταχθεί το αμοιβαίο κεφάλαιο (0,5% για τα αμοιβαία κεφάλαια διαχείρισης διαθεσίμων, 0,75% για τα ομολογιακά αμοιβαία κεφάλαια και 1% για τα αμοιβαία κεφάλαια των λοιπών κατηγοριών, απόφ. ΕΚ 8596/98). Επομένως, ο επενδυτής, σε τέτοια περίπτωση, γνωρίζει το ακριβές ύψος της προμήθειας εξαγοράς που θα καταβάλει, κατά την εξαγορά των μεριδίων του, όπως γνωρίζει και το ακριβές ύψος της προμήθειας διάθεσης, το οποίο επίσης αναγράφεται στην αίτηση συμμετοχής (βλ. άρθρο 9 παρ. 4 απόφ. ΕΚ 8422/98). Αυτό το ποσοστό, το οποίο αναγράφεται στην αίτηση συμμετοχής, είναι δεσμευτικό για την εταιρία διαχείρισης, η οποία οφείλει να το τηρήσει.

Το ερώτημα ανακύπτει εάν η εταιρία διαχείρισης δικαιούται να αυξήσει, σύμφωνα με τα ανωτέρω, πάντοτε τηρώντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μεριδιούχων της αυτής κατηγορίας, την απόδοση της επένδυσης, με την αντίστοιχη μείωση του ύψους της προμήθειας εξαγοράς, όταν αυτό το ύψος έχει εκ των προτέρων συμφωνηθεί, δηλαδή όταν έχει αναγραφεί στην αίτηση συμμετοχής. Κατά την άποψή μου, η απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα θα πρέπει να είναι καταφατική. Η μείωση του ύψους της προμήθειας εξαγοράς ποραμένει νόμιμη, ακόμη και όταν αυτή η προμήθεια έχει προσυμφωνηθεί και αναγράφεται στην αίτηση συμμετοχής στο αμοιβαίο κεφάλαιο, διότι αυτή η συμφωνία και η συνακόλουθη αναγραφή της προμήθειας, ως υποχρέωση της εταιρίας διαχείρισης, έχουν τεθεί προς το συμφέρον του επενδυτή, για να γνωρίζει αυτός το ανώτατο ύψος προμήθειας που θα κληθεί να καταβάλει.

Η καταβολή της αρνητικής διαφοράς μεταξύ πιθανολογούμενης και πραγματικής απόδοσης του αμοιβαίου κεφαλαίου από τα περιουσιακά στοιχεία της εταιρίας διαχείρισης ενδέχεται να δημιουργήσει φορο-



λογικά ζητήματα. Το σχετικό ποσό που θα καταβληθεί κατά την εξαγορά των μεριδίων, δε θα είναι δυνατό να θεωρηθεί ως πρόσθετη αξία από την εξαγορά, κατά την έννοια του άρθρου 48 παρ. 4 ν. 1969/91. Επομένως, θα πρέπει να φορολογηθεί ως εισόδημα του μεριδιούχου, διότι δεν ισχύει η φορολογική απαλλαγή αυτής της διάταξης, ως προς αυτό το ποσό. Κατ' ακολουθία, η εταιρία διαχείρισης, για να μη συντελέσει στην απόκρυψη φορολογητέου εισοδήματος του μεριδιούχου, οφείλει να διακρίνει στη βεβαίωση εξαγοράς που θα του χορηγήσει, την πραγματική απόδοση της επένδυσης και τη «συμπλήρωση» αυτής της απόδοσης από τα ίδια περιουσιακά της στοιχεία. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να καταστήσει σαφές στον επενδυτή, πριν από την απόκτηση των μεριδίων του, ότι αυτός θα οφείλει φόρο εισοδήματος για το επιπλέον από την πραγματική απόδοση της επένδυσής του ποσό, που ενδεχόμενα θα του καταβληθεί. Η τυχόν παράλειψη ενημέρωσης του μεριδιούχου για αυτή τη συνέπεια θέτει ζήτημα ευθύνης της εταιρίας διαχείρισης απέναντί του, για αποζη-

μίωσή του, με την καταβολή σε αυτόν του ποσού που αντιστοιχεί στο φόρο και που υποχρεώθηκε να καταβάλει. Εξ άλλου, ενδεχόμενη παράλειψη δήλωσης αυτού του ποσού στη βεβαίωση εξαγοράς, επισύρει την ευθύνη της εταιρίας διαχείρισης έναντι της φορολογικής αρχής, για απόκρυψη φορολογητέου εισοδήματος. Το ποσό που, ενδεχόμενα, θα καταβληθεί σύμφωνα με τα ανωτέρω, στο μεριδιούχο, από τα ίδια περιουσιακά στοιχεία της εταιρίας διαχείρισης, ως διαφορά μεταξύ της πιθανολογούμενης και της πραγματικής απόδοσης της επένδυσής του, δεν εκπίπτει ως έξοδο της εταιρίας και δε μειώνει το εισόδημά της. Πρακτικά συνεπώς, η εταιρία διαχείρισης, εφόσον καταβάλει αυτή τη διαφορά από τα έσοδά της, θα φορολογηθεί και για τα σχετικά ποσά, στο μέτρο που αυτά αποτελούν φορολογητέο εισόδημά της, με το φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων. Σε περίπτωση κατά την οποία η πραγματική απόδοση της επένδυσης στο αμοιβαίο κεφάλαιο υπήρξε υψηλότερη από την προβλεπόμενη, η εταιρία θα υποχρεούται να

καταβάλει στο μεριδιούχο, κατά την εξαγορά των μεριδίων του, το ποσό που αντιστοιχεί στην πραγματική απόδοση. Πρακτικά επομένως, ο μεριδιούχος θα λάβει μεγαλύτερο ποσό από αυτό που ανέμενε, με βάση τις προβλέψεις της εταιρίας διαχείρισης. Η εταιρία διαχείρισης δε θα δικαιούται να μειώσει αυτό το επιπλέον ποσό αυξάνοντας το ύψος της προμήθειας εξαγοράς που θα καταβάλει ο μεριδιούχος.

Σε περίπτωση κατά την οποία ο μεριδιούχος επιθυμεί να παραμείνει στο αμοιβαίο κεφάλαιο και μετά την προκαθορισμένη ημερομηνία εξαγοράς των μεριδίων του, ποια διαδικασία πρέπει να ακολουθηθεί από την εταιρία διαχείρισης;

1. Όπως επισημάνθηκε, την ημερομηνία για την οποία έχει ζητηθεί η εξαγορά των μεριδίων, η εταιρία διαχείρισης υποχρεούται να εξαγοράσει τα μερίδια, εκτός εάν έχει υποβληθεί, σύμφωνα με τα ανωτέρω, αίτημα εξαγοράς των μεριδίων σε προγενέστερη ημερομηνία. Επομένως, η συνέχιση της παραμονής στο αμοιβαίο κεφάλαιο προϋποθέτει την ανάκληση της αίτησης εξαγοράς που έχει προσυμφωνηθεί, πριν από την ημερομηνία για την οποία έχει ζητηθεί η εξαγορά. Διαφορετικά, η εταιρία διαχείρισης υποχρεούται να εξαγοράσει τα μερίδια αυτή την τελευταία ημερομηνία. Ο μεριδιούχος, από αυτή την ημερομηνία και εφεξής, εφόσον επιθυμεί να μετάρσει και πάλι στο αμοιβαίο κεφάλαιο, θα πρέπει να υποβάλει νέα αίτηση συμμετοχής, για την οποία όμως δεν θα ισχύουν οι ενδεχόμενες συμφωνίες σχετικά με τις προμήθειες (πάντοτε με την επιφύλαξη της τήρησης του άρθρου 9 παρ. 3 της απόφασης ΕΚ 8422/98), ούτε η πιθανολογούμενη απόδοση της επένδυσης, εκτός εάν συμφωνηθεί διαφορετικά μεταξύ του επενδυτή και της εταιρίας διαχείρισης. Με άλλες λέξεις, η «επανεπένδυση» στο αμοιβαίο κεφάλαιο προϋποθέτει την υποβολή νέας αίτησης συμμετοχής, εκτός εάν ανακληθεί η αίτηση εξαγοράς στην ημερομηνία που έχει προσυμφωνηθεί, πριν από αυτή την ημερομηνία. Σε αυτή την τελευταία περίπτωση, η συμμετοχή συνεχίζεται και μετά από αυτή την ημερομηνία.

2. Αντιλαμβάνεται συνεπώς κανείς ότι η αναγνώριση στο μεριδιούχο του δικαιώματος υποβολής αίτησης εξαγοράς των μεριδίων του, οποτεδήποτε, χωρίς περιορισμό, με μόνη την επιφύλαξη της περίπτωσης αναστολής της εξαγοράς των μεριδίων, δεν επιτρέπει συμφωνία κατά την οποία η δήλωση της βούλησης για την εξα-



Ελάτε στη χώρα του Bancassurance!

ΜΗΝΙΑΙΟ ΤΡΑΠΕΖΟΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΟΥ ΧΡΗΜΑΤΟΣ



Για να γνωρίζετε το Α και το Ω της διακίνησης του χρήματος, να διαμορφώνετε μήνα με το μήνα σαφή αντίληψη για την πορεία της οικονομίας και να μυηθείτε στα μυστικά του χρηματοπιστωτικού συστήματος.

Μέσω του BANCASSURANCE & BANKING θα εντοπίζετε τις ευκαιρίες για σωστή επένδυση των χρημάτων σας, θα πληροφορείστε τα νέα Τραπεζικά και Ασφαλιστικά προϊόντα, την κίνηση του Χρηματιστηρίου, την πορεία των Αμοιβαίων Κεφαλαίων, τις διεθνείς οικονομικές τάσεις και εξελίξεις.

Για να είστε μέσα στα πράγματα.

Ο αναγνώστης του BANCASSURANCE & BANKING δηλαδή ΕΣΣΕΙΣ! είναι σε θέση να διαμορφώνει μόνος του τη ζωή του. Δεν αφήνει τίποτα στην τύχη.

Για όλα αυτά θα σας βοηθή μια ομάδα από: δημοσιογράφους, ασφαλιστές, τραπεζικούς, πανεπιστημιακούς καθηγητές, οικονομολόγους, χρηματιστές, ερευνητές και αναλυτές.

Τώρα! **ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΓΝΩΡΙΜΙΑΣ**
ΤΟ BANCASSURANCE & BANKING ΚΑΘΕ ΜΗΝΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ Ή ΣΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΑΣ!

ΔΕΛΤΙΟ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗ

Για ένα χρόνο Για δύο χρόνια

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: _____ ΕΤΑΙΡΙΑ: _____

ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ: _____ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: _____

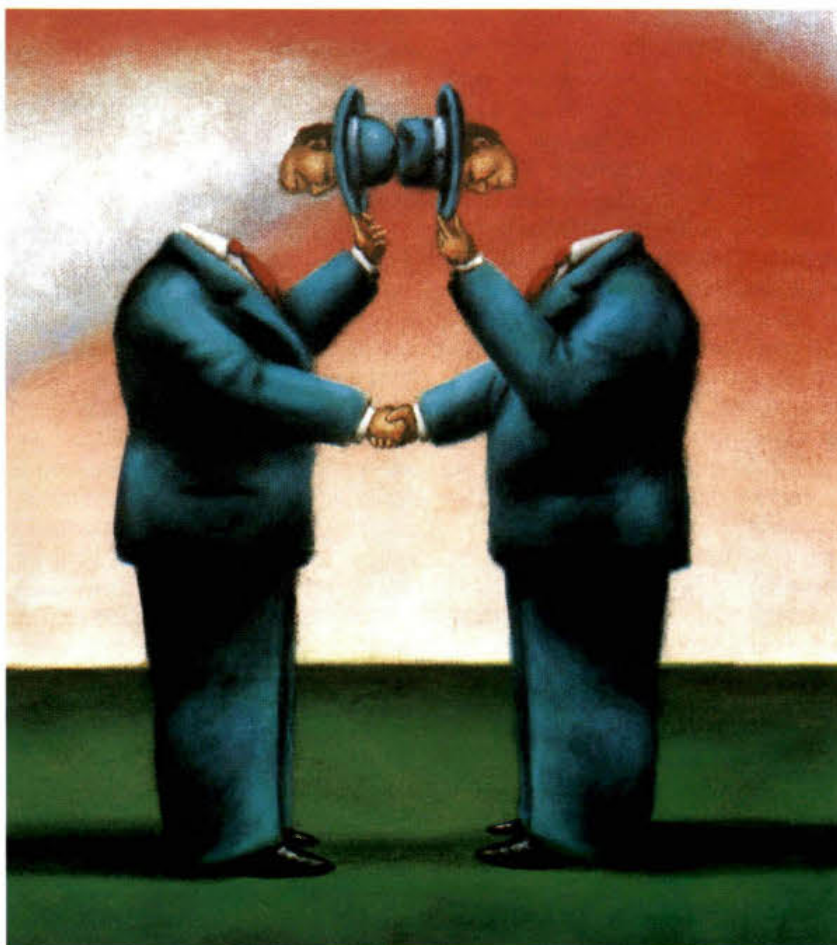
TAX. ΚΩΔΙΚΑΣ: _____ ΠΟΛΗ: _____

ΤΗΛΕΦΩΝΑ: _____ FAX: _____

- Αποστέλλο ταχυδρομική επιταγή
 - Κατάθεση στο λογαριασμό 51342181/104 Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος
- Προσοχή!** Για να γίνει πίστωση, αναγράψτε στην κατάθεση τον αποστολέα και το περιοδικό και στείλτε το παραστατικό στο fax: 36.11.545
- Θα σταλεί εισπράκτορας (Μόνο στην ευρύτερη περιοχή του κέντρου της Αθήνας)
 - Θα περάσω από τα γραφεία σας

ΑΞΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ
 Τεύχος: 1.200 Δρχ. • Φοιτητές: 6.000 Δρχ. • Ιδιώτες 12.000 Δρχ. • Εταιρίες - Οργανισμοί: 30.000 Δρχ.

ΑΞΙΑ ΔΙΕΤΟΥΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ
 Φοιτητές: 10.000 Δρχ. • Ιδιώτες: 20.000 Δρχ. • Εταιρίες - Οργανισμοί: 50.000 Δρχ.



γορά των μεριδίων σε συγκεκριμένη ημερομηνία είναι ανέκκλητη, με την έννοια ότι αυτή η δήλωση θα δεσμεύει το μεριδιούχο για το διάστημα πριν από την ημερομηνία εξαγοράς να μην υποβάλει αίτηση εξαγοράς σε προγενέστερη ημερομηνία.

Είναι δυνατόν η εταιρία διαχείρισης να αρνείται τη συμμετοχή στο αμοιβαίο κεφάλαιο σε ορισμένα πρόσωπα, κατά την κρίση της και, σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, με ποιους όρους ώστε να μην προκαλείται διακριτική μεταχείριση σε βάρος ορισμένων επενδυτών;

1. Το άρθρο 21 ν. 1969/91 ορίζει ότι η αποδοχή αιτήσεων συμμετοχής στο αμοιβαίο κεφάλαιο αποφασίζεται από την εταιρία διαχείρισης, σύμφωνα με τους όρους του κανονισμού του αμοιβαίου κεφαλαίου. Η εταιρία διαχείρισης δε δικαιούται πάντως να αρνηθεί αυθαίρετα τη συμμετοχή συγκεκριμένου προσώπου στο αμοιβαίο κεφάλαιο (βλ. Σ. Μούζουλα, Αμοιβαία κεφάλαια, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 1991, 52).

2. Αντίθετα, η ευχέρεια της εταιρίας διαχείρισης να αποδεχθεί την αίτηση συμμετοχής στο αμοιβαίο κεφάλαιο σημαίνει ότι αυτή δύναται να αρνηθεί τη συμμετοχή, εφόσον βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται σε όλους τους

ρωσ τη νομική σημασία της «ηθικής» δέσμευσης και των συνεπειών της για την εταιρία διαχείρισης και γι' αυτόν.

Συμπέρασμα

Είναι νόμιμη η ανακοίνωση σε πρόσωπο που προτίθεται να επενδύσει σε μερίδια αμοιβαίου κεφαλαίου, προβλεπόμενης απόδοσης της επένδυσής του. Αρκεί η εταιρία διαχείρισης να καταστήσει σαφές στον επενδυτή τη νομική σημασία της πιθανολόγησης και τις συνέπειες της μη επίτευξης αυτής της απόδοσης.

Σε περίπτωση κατά την οποία η προβλεπόμενη, σύμφωνα με τα ανωτέρω, απόδοση δεν επιτευχθεί, η εταιρία διαχείρισης δεν έχει συμβατική υποχρέωση κάλυψης της αρνητικής διαφοράς μεταξύ της πιθανολογηθείσας και της πραγματικής απόδοσης. Εάν δε η πραγματική απόδοση του αμοιβαίου κεφαλαίου είναι υψηλότερη από την πιθανολογούμενη, η εταιρία θα υποχρεούται να καταβάλει στο μεριδιούχο την πραγματική απόδοση. Η ενδεχόμενη παρακράτηση ποσού από την απόδοση, ως προμήθεια εξαγοράς, ακόμη και με την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των μεριδιούχων, συνιστά καταχρηστική άσκηση νόμιμου δικαιώματος, κατ' άρθρο 281 ΑΚ. Η ανακοίνωση πιθανολογούμενης απόδο-

χος επιθυμεί να παραμείνει στο αμοιβαίο κεφάλαιο και μετά την προκαθορισμένη ημερομηνία εξαγοράς των μεριδίων του, θα πρέπει, είτε να ανακαλέσει την αίτηση εξαγοράς τη συγκεκριμένη ημερομηνία, πριν από αυτή την ημερομηνία, είτε να υποβάλει νέα αίτηση συμμετοχής, μετά την ημερομηνία εξαγοράς. Στη δεύτερη περίπτωση, θα πρόκειται για νέα συμμετοχή στο αμοιβαίο κεφάλαιο, η οποία ενδέχεται να υπόκειται σε διαφορετικό προμηθειικό καθεστώς ή σε διαφορετική εκτίμηση της απόδοσης. Δεν αποκλείεται πάντως να προσυμφωνηθεί το ανέκκλητο της δήλωσης βούλησης εξαγοράς για ημερομηνία μεταγενέστερη από αυτή που έχει προσυμφωνηθεί. Αντίθετα, δεν είναι νόμιμο να συμφωνηθεί το ανέκκλητο της δήλωσης βούλησης εξαγοράς, κατά τρόπο ώστε να εμποδίζεται η εξαγορά των μεριδίων πριν από την προσυμφωνηθείσα ημερομηνία εξαγοράς.

Είναι δυνατή η ανακοίνωση προβλεπόμενης απόδοσης της επένδυσης σε αμοιβαίο κεφάλαιο σε ορισμένους επενδυτές και η άρνηση της πιθανολόγησης της απόδοσης σε άλλους. Αρκεί αυτή η διαφοροποίηση να αποφασίζεται από την εταιρία διαχείρισης, χωρίς να εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια των επενδυτών και να οφείλεται σε αντικειμενικούς λόγους, που θα ισχύουν για κάθε επενδυτή που ευρίσκεται σε ανάλογη θέση.

Είναι δυνατή η τύπωση δύο αιτήσεων συμμετοχής στο ίδιο αμοιβαίο κεφάλαιο, με διαφορετικό περιεχόμενο, δηλαδή μιας αίτησης συμμετοχής όπου θα αναγράφονται τα αναγκαία νόμιμα στοιχεία και μιας άλλης όπου, επί πλέον, θα αναγράφονται τα στοιχεία αίτησης εξαγοράς των μεριδίων. Αυτές οι αιτήσεις θα μπορούν να χρησιμοποιούνται, κατά περίπτωση, ανάλογα με το εάν ανακοινώνεται ή όχι στον επενδυτή προβλεπόμενη απόδοση, σύμφωνα με τα ανωτέρω, στον αριθμό 6. Δεν θα πρέπει όμως, με τη διαφοροποίηση των αιτήσεων, οι οποίες θα περιέχουν τα ίδια στοιχεία, με εξαίρεση αυτά που σχετίζονται με ειδικές ρυθμίσεις εξαιτίας της πιθανολόγησης της απόδοσης να διενεργείται διακριτική μεταχείριση των επενδυτών που ευρίσκονται στην ίδια κατάσταση.

Είναι δυνατό η εταιρία διαχείρισης να αρνείται τη συμμετοχή στο αμοιβαίο κεφάλαιο σε ορισμένα πρόσωπα, κατά την κρίση της, εφόσον η σχετική απόφαση βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται σε όλους τους επενδυτές που ευρίσκονται σε ανάλογη θέση. ■



επενδυτές που ευρίσκονται σε ανάλογη θέση. Είναι π.χ. νόμιμη η άρνηση της συμμετοχής σε αμοιβαίο κεφάλαιο επενδυτή, που προτίθεται να επενδύσει σημαντικό ποσό, το οποίο εάν εξέλθει, κάποια δεδομένη στιγμή, από το ενεργητικό του αμοιβαίου κεφαλαίου, ενδέχεται να δημιουργήσει πρόβλημα ρευστότητας. Αρκεί ότι η εταιρία διαχείρισης πιθανολογεί αυτή την έξοδο, με κριτήρια που αυτή επιλέγει, κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια. Ομοίως, η εταιρία διαχείρισης νόμιμα αρνείται τη συμμετοχή σε αμοιβαίο κεφάλαιο προσώπου, το οποίο δεν αντιλαμβάνεται τη σημασία της επένδυσης σε αυτό τον οργανισμό, ή των όρων με βάση τους οποίους διενεργείται η επένδυση. Η επένδυση π.χ. σε αμοιβαίο κεφάλαιο με πιθανολόγηση της απόδοσης αυτής της επένδυσης προϋποθέτει ότι ο συγκεκριμένος επενδυτής θα είναι σε θέση να κατανοήσει πλή-

ως της επένδυσης σε αμοιβαίο κεφάλαιο, θα πρέπει να διενεργείται έτσι ώστε οι επενδυτές που ευρίσκονται στην ίδια κατάσταση να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Δεν αποκλείεται όμως οι διαφορετικές συνθήκες που αντικειμενικά ισχύουν για το σύνολο των επενδυτών να οδηγούν και σε διαφορετικές προβλέψεις ως προς την απόδοση του αμοιβαίου κεφαλαίου. Είναι νόμιμος ο προκαθορισμός της ημερομηνίας εξαγοράς των μεριδίων του αμοιβαίου κεφαλαίου. Ο μεριδιούχος όμως δικαιούται να ζητήσει την εξαγορά των μεριδίων του και πριν από αυτή την ημερομηνία, η δε εταιρία διαχείρισης δε δύναται να αρνηθεί την εξαγορά σε προγενέστερη ημερομηνία, ακόμη και εάν το σχετικό αίτημα υποβληθεί από άλλο συνδικαιούχο των μεριδίων από αυτόν που είχε υπογράψει την αρχική αίτηση. Σε περίπτωση κατά την οποία ο μεριδιού-

HERONIA

ΤΑΞΙΔΙΑ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

ΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΕΡΑ!

ΕΛΑΤΕ ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟ

Το HERONIA πρωταγωνιστής στον σχεδιασμό και στην οργάνωση ομαδικών ταξιδιών που εμπειρεύουν κίνητρα στη συμμετοχή, προτείνει τις πιο καυτές επιλογές για αξέχαστες εμπειρίες.

Η πολυτέλεια του ταξιδιού σε συνδυασμό με τις ελκυστικές περιηγήσεις δημιουργούν αναμνήσεις και «χτίζουν» αξίες.

Εμπιστευθείτε και εσείς την ΠΡΩΤΗ μεγάλη δύναμη που παράγει αξιόπιστα ταξίδια, οραματίζεται και επενδύει στις δικές σας επιτυχίες.

8 μέρες

ΚΟΥΒΑ



Ταξίδι αλησμόνητο. Την Κούβα που θα σας την γνώρισουμε ίσαμε τις κρυφότερες γωνιές της, είναι η πραγματοποίηση του πιο σπάταλου και του πιο λαμπρού ονείρου που μπορεί να συλλάβει η ανθρώπινη φαντασία. Χώρα ολόφωτη, με πολύχρωμες λάμψεις και ερημιά. Το μάτι σταματάει μαγεμένο και οι φίλοι της διασκέδασης θα βρούν εδώ τον παράδεισο τους.

8 μέρες

ΠΙΟ ΝΤΕ ΤΖΑΝΕΙΡΟ



Οι ολόθερμες ακτίδες του ήλιου σφενδονίζουν στον λόφο του Κορκοβάντο το γιγάντιο άγαλμα του Χριστού. Η θάλασσα ανατριχιάζει και καϊδεύει την Κοπακαμπάνα που επάνω της ξαπλώνουν οι πιο όμορφες μουλάτες της Λατινικής Αμερικής. Γευθείτε ένα αίσθημα ατέλειωτης ηδονής και ζήστε μια εμπειρία μοναδική.

HERONIA
Congresses & Incentives

Αθήνα : Φωκίωνος 8 & Ερμού 34 (Σύνταγμα), Τ.Κ. 105 63, Τηλ.: 32.20.492, Fax: 32.51.831, e-mail: heronia@acropolis.net
Γλυφάδα : Ι. Μεταξά 34, Τ.Κ. 166 74, Τηλ.: 89.42.817, 80.46.885, Fax: 89.43.885
Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης: Ταμισιή 33, Τ.Κ. 546 24, Τηλ.: 031-241.277, 031-240.912 Fax: 031-232.960

ΕΠΙΧΡΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ ΥΠΟΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΕΥΡΩ
ΓΙΑ ΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Το Νομικό Πλαίσιο καθιέρωσης του ενιαίου ευρωπαϊκού νομίσματος

Οι υποεπιτροπές Ευρώ για τις Ασφαλιστικές Συμβάσεις και για τα νομικά θέματα κοινοποίησαν πορίσματα σχετικά με το Νομικό Πλαίσιο καθιέρωσης του ευρώ αλλά και τα τεχνικά προβλήματα που θα προκύψουν με την εισαγωγή του.



Κανονισμός 1103/97 (Πρώτος Κανονισμός)

Θεσπίζει τις αναγκαίες διατάξεις για την εισαγωγή του ευρώ και ρυθμίζει τα τεχνικά προβλήματα που θα προκύψουν με την εισαγωγή του. Ο κανονισμός αυτός ορίζει ρητά ότι η καθιέρωση του ευρώ δε θίγει την αρχή της συνέχειας των συμβάσεων (άρθρ. 3). Διευκρινίζει επίσης ότι από την 1η Ιανουαρίου 1999 κάθε αναφορά σε ECU αντικαθίσταται με αναφορά σε ευρώ σε ισοτιμία 1:1 (άρθρ. 2). Τέλος, καθορίζει την αριθμητική της μετατροπής (άρθρ. 4) και διατυπώνει τους κανόνες στρογγυλοποίησης για τις μετατροπές μεταξύ του ευρώ και των εθνικών νομισματικών μονάδων (άρθρ. 5).

Κανονισμός 974/98 (Δεύτερος Κανονισμός)

Ρυθμίζει ορισμένα ειδικά νομισματικά ζητήματα και προσδιορίζει το χρονικό πλαίσιο για την εισαγωγή του ευρώ και την καθιέρωσή του ως ενιαίου νομίσματος και μέσου πληρωμής. Σε γενικές γραμμές προβλέπει τα εξής:

Ορίζει ότι από 1ης Ιανουαρίου 1999 το νόμισμα των «συμμετεχόντων κρατών-μελών» στην ONE είναι το ευρώ, το οποίο υποδιαιρείται σε εκατό cent (άρθρ. 2). Η αντικατάσταση των εθνικών νομισμάτων από το ευρώ θα γίνεται σύμφωνα με την τιμή μετατροπής (άρθρ. 3).

Κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, η οποία θα λήξει το αργότερο στις 31 Δεκεμβρίου 2001, τα εθνικά νομίσματα των «συμμετεχόντων κρατών-μελών» ορίζονται ως υποδιαιρέσεις του ευρώ. Κατά την περίοδο αυτή το ευρώ και οι εθνικές νομισματικές μονάδες θα είναι νομικώς ισοδύναμες (άρθρα 6 και 8).

Ο Δεύτερος Κανονισμός περιλαμβάνει, τέλος, και κανόνες σχετικούς με τα τραπεζογραμμάτια και τα κέρματα σε ευρώ, τα οποία θα τεθούν σε κυκλοφορία την 1η Ιανουαρίου 2002 (άρθρα 10, 11, 14, 15 και 16).

Όσον αφορά τη νομική δεσμευτικότητα των παραπάνω κανονισμών είναι γνωστό ότι - σε αντιστάση προς τις οδηγίες - αναπτύσσονται πάντοτε άμεση ισχύ σε όλα τα κράτη-μέλη, χωρίς να απαιτείται η τήρηση από αυτά οποιασδήποτε εσωτερικής διαδικασίας. Συνεπώς ο Πρώτος Κανονισμός αποτελεί εσωτερικό ελληνικό δικαίωμα και οι διατάξεις του εφαρμόζονται και στην Ελλάδα, ακόμη και πριν από την εισοδό της στην ONE. Ενοείται, όμως, ότι δεν πρόκειται για τις διατάξεις που θεσπίζουν την εισαγωγή του ευρώ καθ'αυτή, αλλά για εκείνες που αναφέρονται στη λειτουργία του νέου νομίσματος και στην επίδρασή του κατά κύριο λόγο στις υφιστάμενες ενοχές. Έτσι, για παράδειγμα, υποχρεώσεις σε γερμανικά μάρκα που είναι εκπληρωτές στην Ελλάδα μετατράπηκαν την 1.1.1999 σε υποχρεώσεις σε ευρώ, τα δε αντίστοιχα επιτόκια μάρκων θα πρέπει να μετατραπούν σε επιτόκια ευρώ.

Στα σημεία αυτά ισχύει και στην Ελλάδα η αρχή της συνέχειας των συμβάσεων που διακηρύσσεται στην § 7 του Προοιμίου και στο άρθρο 3 του Πρώτου Κανονισμού. Παράλληλα, σύμφωνα με τις σχετικές εγκυκλίους που εξέδωσε η Τράπεζα της Ελλάδος, το ευρώ κατέστη το νόμισμα - κλειδί της συναλλαγματικής πολιτικής της χώρας αντικαθιστώντας τη διαπραγματεύση της ισοτιμίας με τα 11 ευρωπαϊκά νομίσματα της ζώνης του ευρώ. Το ευρώ έλαβε την πρώτη θέση, μπροστά από το δολάριο, στην αγορά συναλλάγματος της Αθήνας και αναμένεται σταδιακά να γίνει το ίδιο και στις ιδιωτικές δοσοληψίες.

A. Θέματα νομικού αντικειμένου που ανακύπτουν από την Εισαγωγή του Ευρώ

Η εισαγωγή του Ευρώ ως ενιαίου νομίσματος μεταξύ των χωρών οι οποίες εντάσσονται στη Ζώνη του Ευρώ, συνιστά κατ' άλλους μεν **Νομισματική Μεταβολή** που μπορεί να προκαλέσει σο-

βαρή διαταραχή της οικονομικής ισορροπίας των εκκρεμών συμβάσεων και δικαιπραξιών, κατ' άλλους δε απλή **μετατροπή του νομίσματος** η εισαγωγή του οποίου δε θίγει κατ' αρχήν την οικονομική ισορροπία μιας σύμβασης.

Εξ όσων η Υποεπιτροπή Νομικών Θεμάτων πρόρεσε να διερευνήσει, λαμβάνοντας **υπόψη** της και τις μέχρι σήμερα απόψεις (μη τελικές) των λοιπών Υποεπιτροπών, φαίνεται ότι η ένταξη της χώρας μας στη Ζώνη του Ευρώ (η οποία θα γίνει κατά πάσα πιθανότητα την 1.1.2001 με την πρόβλεψη μεταβατικής περιόδου ενός έτους - το 2001 - και με κυκλοφορία του Ευρώ σε φυσική μορφή την 1.1.2002) δημιουργεί για το χώρο της Ιδιωτικής Ασφάλισης ορισμένα νομικού αντικείμενα θέματα που χρήζουν ρύθμισης είτε νομοθετικώς είτε με Υπουργικές αποφάσεις και τα οποία είναι:

1. Οι στρογγυλοποιήσεις των διαφόρων ποσών κατά τη μετατροπή των δραχμών σε Ευρώ, δηλαδή το θέμα της αντιμετώπισης των υπολοίπων που θα προκύψουν από τις στρογγυλοποιήσεις (θα καταχωρηθούν σε ειδικό λογαριασμό και ποια θα είναι η τύχη τους;). Για τα υπόλοιπα που θα προκύψουν από τις στρογγυλοποιήσεις κατά τη μετατροπή του μετοχικού κεφαλαίου αλλά **και κυρίως** της ονομαστικής αξίας της μετοχής κάθε Ασφαλιστικής επιχείρησης ίσως απαιτείται **ειδική** ρύθμιση από εκείνη που θα γίνει για τα υπόλοιπα τα οποία θα προκύψουν από τις άλλες στρογγυλοποιήσεις. Επισημαίνεται πάντως ότι, η στρογγυλοποίηση της ονομαστικής αξίας των μετοχών, σε περίπτωση που δεν γίνει καμμία ειδική ρύθμιση, θα προκαλέσει μεταβολή του μετοχικού κεφαλαίου (αύξηση ή και μείωση) που θα απαιτήσει **έκτακτη Γενική Συνέλευση** για την έγκριση της σχετικής τροποποίησης του Καταστατικού της εταιρίας.

Ειδική νομοθετική ρύθμιση ίσως απαιτηθεί για τη **φορολογική** αντιμετώπιση της αύξησης του κεφαλαίου λόγω της στρογγυλοποίησης της ονο-

μαστικής αξίας των μετοχών σε Ευρώ.

2. Η αρχή της συνέχειας των συμβάσεων, όπως καθιερώνεται από το άρθρο 3 του Κανονισμού 1103/97 για την εισαγωγή του Ευρώ. Σύμφωνα με αυτή, η εισαγωγή του Ευρώ δε μεταβάλλει τους όρους των νομικών πράξεων ούτε παρέχει στα συμβαλλόμενα μέρη το δικαίωμα να επικαλεσθούν αυτή τη νομισματική μεταβολή προς την κατεύθυνση της μη εκτέλεσης των σχετικών πράξεων ή της καταγγελίας των συμβάσεων. Η μη μεταβολή όμως των όρων των νομικών πράξεων από την εισαγωγή του Ευρώ τελεί, σύμφωνα πάντα με τον ανωτέρω Κανονισμό, υπό την επιφύλαξη της ελευθερίας των συμβάσεων. **Τα συμβαλλόμενα μέρη δηλαδή μπορεί να συμφωνήσουν διαφορετικά.**

Η αρχή της συνέχειας των συμβάσεων έχει σχέση και με το σοβαρότατο πρόβλημα το οποίο μπορεί να δημιουργηθεί στο μέλλον για τα ασφαλιστήρια Ζωής που προβλέπουν «Εγγυημένο τεχνικό επιτόκιο», τα οποία θα βρίσκονται σε ισχύ κατά την ένταξη της χώρας μας στη Ζώνη του Ευρώ, σε περίπτωση κατά την οποία μελλοντικά ένα «ισχυρό» Ευρώ θα επέφερε δραστηκή μείωση των επιτοκίων, οπότε θα υπάρχει αδυναμία των Ασφαλιστικών επιχειρήσεων προς επένδυση των Τεχνικών Αποθεμάτων τους με επιτόκιο που θα καλύπτει το «Εγγυημένο τεχνικό επιτόκιο».

Το θέμα αυτό έχει ήδη επισημανθεί και θεθεί υπόψη της Επιτροπής Ζωής της Ε.Α.Ε.Ε. με την υπόδειξη ότι σκόπιμη θα ήταν η **άμεση από το χρόνο της υπόδειξης θέση όρου στο εφεξής εκδιδόμενα ασφαλιστήρια Ζωής της προαναφερμένης κατηγορίας**, με τον οποίο όρο θα προβλεπόταν επιφύλαξη της Εταιρίας περί δικαιώματος της να επαναπροσδιορίσει **μονομερώς** στο μέλλον, πάντοτε βέβαια **κατά δίκαιη κρίση**, το «εγγυημένο τεχνικό επιτόκιο» σε περίπτωση που θα επήρθε η προαναφερόμενη δραστηκή μείωση των επιτοκίων.

3. Ειδική νομοθετική ρύθμιση απαιτείται κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου για τη **σύνταξη των ετήσιων και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων των ασφαλιστικών επιχειρήσεων σε Ευρώ**. Η ρύθμιση αυτή, αναγκαία, δεδομένου ότι όλες οι καταστάσεις των εταιριών θα πρέπει να συντάσσονται από 1.1.2002 αναγκαστικά σε Ευρώ δεν μπορεί να αφορά μόνον στις ασφαλιστικές επιχειρήσεις.

B. Τεχνικά και συναλλακτικά θέματα

Αναφορικά με τις ασφαλιστικές συμβάσεις και τα σχετικά εξ αυτών θέματα.

1. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι επηρεάζεται ό,τι έχει σχέση **με ποσά** (όχι ποσοστά) που αναγράφονται στις προτάσεις ασφαλίσεως, στα ασφαλιστήρια σε τυχόν συναπτόμενους πίνακες, σε τροποποιητικές πρόσθετες πράξεις, σε προσφορές, σε ειδοποιητήρια για πληρωμή ασφαλιστρών, αποδείξεις εξόφλησης ασφαλιστρών, καταβολής αποζημιώσεων, πληροφοριακά έντυπα

που παραδίδονται κατά την υποβολή της αίτησης ασφαλιστρών κ.λπ. Επίσης το ίδιο ισχύει για τα διαφημιστικά έντυπα (prospectus) κ.λπ.

1α. Η μετατροπή ενός αριθμητικού μεγέθους αναφερόμενου στο ασφαλιστήριο συμβόλαιο (από δραχμές σε Ευρώ) είναι δυνατόν να προκαλέσει μεταβολή (αύξηση ή μείωση) του συμφωνημένου ποσού κυρίως λόγω της ανάγκης να αναγράφονται «στρογγυλά» ποσά στα συμβόλαια. Ενδεχομένως η στρογγυλοποίηση αυτή σε αρκετές περιπτώσεις θα είναι μεγάλη και θα απαιτεί συναίνεση του συμβαλλόμενου.

2. Για τα νέα ασφαλιστήρια που εκδίδονται «από σήμερα», ο ασφαλιστής έχει δικαίωμα να προβλέψει όρο στο ασφαλιστήριο περί επιφύλαξης δικαιώματος επαναπροσδιορισμού του ποσού του εγγυημένου τεχνικού επιτοκίου σε περίπτωση που υπάρξει δραστηκή μείωση των επιτοκίων λόγω Ευρώ κατά τα λεπτομερώς εκτιθέμενα στο τμήμα των θεμάτων νομικού αντικείμενου. Οι ήδη εν ισχύ συμβάσεις, δεδομένου ότι διέπονται από την αρχή συνέχειας των συμβάσεων, δεν μπορούν γενικά να τροποποιηθούν μονομερώς παρά μόνον με τη συναίνεση του συμβαλλόμενου.

2α. Εφιστάται η προσοχή στο γεγονός ότι από 01.01.99 καταργήθηκαν οι τιμές fixing των νομισμάτων των 11 χωρών της πρώτης φάσης της ONE (που εφεξής θεωρούνται υποδιαιρέσεις του Ευρώ), οπότε οι ελληνικές ασφαλιστικές εταιρίες θα πρέπει να αναφέρονται στο ευρώ (επί τη βάσει της κλειδωμένης ισοτιμίας της 1.1.99) για τον υπολογισμό των ασφαλίσεων και των αποζημιώσεων σε περίπτωση ασφαλίσεων σε νόμισμα χώρας που ανήκει στη ζώνη του Ευρώ.

Για την Ελλάδα το Ευρώ σήμερα (και μέχρι την ένταξη της δραχμής στη ζώνη του Ευρώ την 1.1.2001) είναι ένα ξένο νόμισμα, η αντιμετώπιση του οποίου είναι όμοια με αυτήν που επιφυλάσσει η νομοθεσία μας για τα άλλα ξένα νομίσματα.

Μόνον μετά το «κλειδωμα» της ισοτιμίας θα είναι δυνατή η έκδοση συμβολαίων σε Ευρώ και η αναγραφή των οποιοδήποτε ποσών στα διάφορα έντυπα σε Ευρώ.

Λόγω της έλλειψης «κλειδωμένης» ισοτιμίας δραχμής και Ευρώ σε όσες περιπτώσεις κρίνεται σκόπιμη η αναφορά του Ευρώ στα ελληνικά ασφαλιστήρια συμβόλαια και στα διάφορα έντυπα, θα πρέπει να γίνεται με τον ίδιο τρόπο που γινόταν μέχρι τώρα για το ECU (συμβόλαιο με ρήτρα ECU).

3. Κατά την εξάμηνη περίοδο απόσυρσης του εθνικού νομίσματος (01.01-30.06.2002) θα κυκλοφορούν εκ παραλλήλου εθνικό νόμισμα και ευρώ.

4. Απαιτείται η από κάθε εταιρία αντιμετώπιση των πρακτικών θεμάτων που θα προκύψουν από τη παράλληλη κυκλοφορία δραχμής και ευρώ κατά την εξάμηνη περίοδο απόσυρσης της δραχμής (01.01-30.06.2002) όσον αφορά την είσπραξη ασφαλιστρών, πληρωμή αποζημιώσεων,

εξαγορών κ.λπ.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Δεδομένης της ισοτιμίας ECU προς Ευρώ (1:1) θα πρέπει για όσες ασφαλίσεις έχουν συναφθεί προ της 01.01.1999 με ρήτρα ECU, να εκτιμηθεί η επίπτωση από τη μεταγενέστερη μετατροπή ισοτιμίας δραχμής προς Ευρώ (ECU) γιατί πιθανολογείται ότι θα προκύψει σχετική ζημία λόγω της πολιτικής της σκληρής δραχμής (δηλαδή υπερτιμημένης) λαμβανομένων υπόψη του προβλεπομένου πληθωρισμού και του επιτοκίου σε ευρώ. Η ισοτιμία με το ECU στις 31.12.1998 ήταν 1 ECU = 330 δρχ., ενώ η ισοτιμία με το Ευρώ στις 31.12.2000 εκτιμάται ότι θα είναι 1 Ευρώ = 353,1 δρχ. Σημειώνεται εξάλλου ότι το άρθρο 2 του Καν. 1103/97 αναφέρει ρητά ότι το τεκμήριο 1 ECU = 1 Ευρώ είναι «**μοχλητό**» λαμβανομένων υπόψη των προθέσεων των μερών.

5. Κατά τη μεταβατική περίοδο (01.01-31.12.2001) συνιστάται να γίνεται **διπλή απεικόνιση σε δραχμές και Ευρώ μόνο των συνολικών ποσών** (π.χ. συνολικών ασφαλιστρών, ασφαλιζόμενων κεφαλαίων, ορίων, απαλλαγών κ.λπ.) και όχι και των επί μέρους ποσών. Πάντως για τα μητρώα δίδεται η δυνατότητα καταχώρησης μόνο σε δρχ. στο ίδιο διάστημα.

6. Ενδεχομένως απαιτείται ειδική αντιμετώπιση για τα ασφαλιστήρια των κλάδων μεταφορών, σκαφών, αεροσκαφών (τουλάχιστον) που είναι εκφρασμένα σε νομίσματα τρίτων χωρών.

7. Στις ασφαλίσεις τύπου «Unit Linked» που συνδέονται με μερίδια Αμοιβαίων Κεφαλαίων θα πρέπει να εξετασθεί μήπως πρέπει να ληφθεί συναίνεση των Συμβαλλομένων για τη στρογγυλοποίηση του αριθμού των μεριδίων, εφόσον η στρογγυλοποίηση εξυπηρετεί πρακτικές ανάγκες της εταιρίας, στην περίπτωση της προς τα κάτω στρογγυλοποίησης.

8. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι τόκοι υπερμερίας των εκκρεμών ζημιών θα επηρεασθούν ευνοϊκά από τη μείωση του επιτοκίου μετά την εφαρμογή του ευρώ, σε αντίθεση με τα εγγυημένα τεχνικά επιτόκια Κλάδου Ζωής (ως η παράγραφος 2 των Νομικών Θεμάτων).

9. Προβληματισμός υπάρχει μήπως τυχόν προκύπτει κάποιο θέμα με τις μεταχρονολογημένες επιταγές σε δραχμές με ημερομηνία πληρωμής μετά την απόσυρση των δραχμών (τελευταία δυνατή ημερομηνία η 30.6.2002). Από 1.7.2002 νόμιμο χρήμα είναι μόνο το Ευρώ.

Σημ.

Τα Μέλη των Υποεπιτροπών Ευρώ για Ασφαλιστικές Συμβάσεις και για Νομικά Θέματα είναι οι εξής:

Γ. Αντωνιάδης (ALLIANZ) - Συντονιστής Ασφαλιστικών Συμβάσεων

Ι. Παπαϊωάννου (INTERAMERICAN) - Συντονιστής Νομικών Θεμάτων

Κ. Γιόντης (NATIONALE NEDERLANDEN)

Κ. Μακρής (ΕΘΝΙΚΗ)

Μ. Μαντζουράνη (ΑΓΡΟΤΙΚΗ)

Alpha Ασφάλιση Επιχειρήσεων
 Προστατεύει την επιχείρηση και την επαγγελματική στήλη.

ALPHA ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
 ΣΥΜΠΕΡΟΦΩΤΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΟΒΕΤΑΝΙΚΗ

Alpha Ασφάλιση Επιχειρήσεων

Ειδικό πρόγραμμα που απευθύνεται αποκλειστικά στους πελάτες της Alpha Τραπεζής Πίστωσης που είναι ιδιοκτήτες ή ενοικιαστές γραφείων. Παρέχει πλήρη κάλυψη έναντι των βασικών κινδύνων με εξαιρετικά χαμηλά ασφάλιστρα.

Ασφάλιση Προστασίας Καταστημάτων της Generali

Εξασφαλίζει αποτελεσματικά τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης ό,τι κι αν συμβεί, από πλημμύρα έως και πτώση...αεροπλάνου.

Προστασία καταστημάτων

GENERALI

Ασφάλιση Κατοικίας Generali

Καλύπτει όλες τις ανάγκες ασφάλισης σπιτιού, από φωτιά έως και αλλοίωση... τροφίμων. Μια δυναμική πρόταση του ομίλου Generali.

Προστασία κατοικίας

GENERALI

Γονική Προστασία της NN

Ιδανικό για οικογενειάρχες που διαθέτουν περιουσία και θέλουν να εξασφαλίσουν τους κληρονόμους τους από έξοδα φάρων και κληρονομιάς. Η «Γονική Προστασία» προσφέρει: Καταβολή κεφαλαίων, καταβολή ετήσιου μερίσματος αναπροσαρμογές κεφαλαίου, φορολογικές απαλλαγές κ.ά.

ΓΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ
 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΦΟΡΟΥ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΛΗΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ

ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΑΓΑΠΗΜΕΝΩΝ ΣΑΣ

Nationale Nederlanden NN

Χρυσή ηλικία της NN

Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα της Nationale Nederlanden που εξασφαλίζει ικανοποιητικό εφάπαξ ποσό ή εφάπαξ ισόβια σύνταξη, ακόμα και στους συγγενείς. Επίσης προσφέρει δυνατότητες συμπληρωματικών καλύψεων και άλλα πολλά.

"ΧΡΥΣΗ ΗΛΙΚΙΑ"
 ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

"ΧΡΥΣΗ" ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΙΤΗ ΗΛΙΚΙΑ

Nationale Nederlanden NN

ΕΙΔΙΚΟ ΣΗΜΑ
 Αρθ. 5 Παρ. 2 Ν. 489/76

AutoHelp

ΚΕΝΤΡΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ: Α. ΚΗΦΙΣΙΑΣ 117 & ΑΓ. ΚΩΝΣΤΑΝΤ. 59-61, 151 80 ΜΑΡΟΥΣΙ, ΠΗΛ. ΚΕΝΤΡΟ: 619 1111 - ΤΗΛΕΦΑΧ: 800 0820
 ΠΛΑΤΕΙΑ Β. ΕΛΛΑΔΟΣ, ΠΡΟΚΟΠΙΝΗ ΕΠΙΣΤΑΣΙΑ - ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΤΗΛ. ΚΕΝΤΡΟ: 031-47-6300, ΤΗΛΕΦΑΧ: 031-47-6325

Η νέα υπηρεσία εξυπηρέτησης του οδηγού σε περίπτωση ατυχήματος

ΙΣΧΥΕΙ
 χωρίς κρέωση, αποκλειστικά για όσους έχουν ασφαλίσει το αυτοκίνητό τους στην INTERAMERICAN

Auto Help της Interamerican

Αναλαμβάνει επί 24ώρου βάσης, όλες τις προκαταρκτικές διαδικασίες μετά από ένα τροχαίο ατύχημα μικρό ή μεγάλο. Το Auto Help, είναι προστιθέμενη αξία που δίνει η Interamerican στα ασφαλιστικά της προϊόντα που έχουν σχέση με τον κλάδο αυτοκινήτου.



Ομόλογα Ζωής για το παιδί

Ένας συνδυασμός ασφαλιστικής επένδυσης και προστασίας που αφορά κάθε γονιό. Προσφέρει: Εφάπαξ ασφάλιστρο, επένδυση συνδεδεμένη με τα Α/Κ Interamerican για αποδοτική διαχείριση των χρημάτων και ασφάλεια ζωής σε περίπτωση απώλειας ζωής του ασφαλισμένου γονέα.

ΟΜΟΛΟΓΑ ΖΩΗΣ Για το Παιδί

Νέος αιώνας, τους ανήκει

INTERAMERICAN

Ο λογαριασμός ζωής

Είναι ανοικτός, επιτρέπει αναλήψεις, καταθέσεις και δίνει τη δυνατότητα να τον χειρίζεται ο καταθέτης ανάλογα με τις προσδοκίες του. Επίσης, μπορεί ο καταθέτης να δημιουργεί το δικό του προσωπικό χαρτοφυλάκιο Α/Κ της Interamerican, επενδύοντας σε εκείνα που ταυριάζουν στο προφίλ του. Παράλληλα προσφέρει δωρεάν ασφαλιστική κάλυψη ζωής.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΖΩΗΣ

ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΖΩΗΣ

INTERAMERICAN

Επειδή οι καλοί λογαριασμοί κάνουν καλύτερη ζωή

Ώρα υγείας Ασπίς

Ώρα Υγείας είναι το όνομα του νέου, πρωτοποριακού νοσοκομειακού προγράμματος της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ. Με πανελλαδικό δίκτυο ιατρών σε 27 πόλεις της χώρας μας και σε 8 περιοχές της Αττικής, σε συνεργασία με την ΒΙΟΪΑΤΡΙΚΗ και την Ανοιχτή Γραμμή Υγείας 0800-24024, η Ώρα Υγείας Ασπίς προσφέρει περισσότερα, σε μικρότερο κόστος! Ακόμη επίσης check-up και διαγνωστικές εξετάσεις, απεριόριστες επισκέψεις σε ιατρούς και επείγουσα αερομεταφορά, έως εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, επίδομα τοκετού και νοσοκομειακή περίθαλψη σε νοσηλευτικό ίδρυμα της Ελλάδας ή του Εξωτερικού που επιλέγει ελεύθερα ο ίδιος ο ασφαλισμένος, η Ώρα Υγείας Ασπίς καλύπτει όλα τα θέματα υγείας με τον πλερέστερο και πιο οικονομικό τρόπο.

Η υγεία σας είναι πολύ σοβαρή υπόθεση για να αφήσετε την αντιμετώπισή της στο "παρά πέντε"

παι γυριαν σ'όλη την Ελλάδα, που μπορείτε να ζητήσετε να σας επισκεφθούν. Με συμβατό κέντρο στις καλύτερες πόλεις της χώρας, εν οριστικό προληπτικό έλεγχο και έγκριση για τον κατάλληλο δόση, στην 2. γράφει προνοίας. Με περισσότερες κόστος πρόνοια! Για ασά και για καλ...

NATIONALE NEDERLANDEN Θετική πορεία στα Α/Κ

Συνεχίσθηκε η θετική πορεία των Α/Κ της NATIONALE NEDERLANDEN και κατά το πρώτο τρίμηνο του 1999. Έτσι, το σύνολο των υπό διαχείριση κεφαλαίων ξεπέρασε τα 150 δισ. δρχ. παρουσιάζοντας αύξηση 6,39% από την αρχή του χρόνου.

Το Α/Κ ΟΜΟΛΟΓΩΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ είχε απόδοση 0,44% για το πρώτο τρίμηνο του 1999, ενώ η συνολική απόδοση τριετίας (29/3/1996 - 31/3/1999) ανήλθε σε 32,83%.

Το πρωτοποριακό Α/Κ INFORMATION TECHNOLOGY - ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ, παρουσίασε απόδοση 18,17% για το πρώτο τρίμηνο του 1999. Το Α/Κ αυτό έδωσε για πρώτη φορά τη δυνατότητα στο ευρύ επενδυτικό κοινό να συμμετέχει στην ταχύτητα αναπτυσσόμενη παγκόσμια αγορά πληροφορικής τεχνολογίας. Το μεγαλύτερο μέρος των μετοχών του χαρτοφυλακίου του Information Technology Fund διαπραγματεύονται στις Η.Π.Α. (77,06%), σε μικρότερα ποσοστά υπάρχουν Ευρωπαϊκές (16,41%) και Ασιατικές Εταιρίες (6,53%). Κατά τη διάρκεια του πρώτου τριμήνου τα χρηματικά διαθέσιμα του Information Technology Fund ήταν επενδυμένα σε μετοχές (95,63%) και σε υψηλότερες καταθέσεις (4,37%).

Το ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ Α/Κ ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ, παρουσίασε απόδοση 23,13% κατά τη διάρκεια του πρώτου τριμήνου του 1999. Το Αναπτυξιακό Αμοιβαίο Κεφάλαιο είναι επενδυτικά προσανατολισμένο σε μικρό αριθμό αυστηρά επιλεγμένων

μετοχών, κυρίως blue chips, που είναι εισηγμένες στο Χ.Α.Α. Με απόδοση 2,84 από την αρχή του έτους και ετησιοποιημένη απόδοση 11,54% έκλεισε το τρίμηνο το ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ με συνολική απόδοση 24,66%.

Ενώ το ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΝ-ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ παρουσίασε απόδοση 3,38% κατά τη διάρκεια του πρώτου τριμήνου του 1999.

Σημαντική άνοδο του ενεργητικού του κατά 359,84% παρουσίασε το πρώτο τρίμηνο του 1999 το ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΜΙΚΤΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ.

Τέλος, στις αρχές Απριλίου ξεκίνησε με επιτυχία η διάθεση και του νέου Α/Κ της Nationale - Nederlanden GLOBAL BRAND NAMES - ΜΕΤΟΧΙΚΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ. Μέσα στο μικρό διάστημα λειτουργίας του (1/4/99-23/4/99) το Α/Κ παρουσίασε σημαντική αύξηση του ενεργητικού του κατά 236,66%. Αυτή την περίοδο το χαρτοφυλάκιο του Α/Κ βρίσκεται σε φάση διαμόρφωσης. Οι κυριότερες τοποθετήσεις του (23/4/99) αφορούν μετοχές των εταιριών: NOKIA OYJ, TIME WARNER, MICROSOFT, INTEL, HEINEKEN, COCA COLA, Mc DONALD'S, COMPAQ COMPUTERS, AMERICAN EXPRESS, JOHNSON & JOHNSON.

ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

Ένα γνωστό, έμπειρο και καταξιωμένο στέλεχος της ασφαλιστικής αγοράς, ο Δημήτρης Σκουτέλης, προστέθηκε στο δυναμικό πωλήσεων της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ. Ο κ. Δ. Σκουτέλης ανέλαβε τα καθήκοντα του Διευθυντή Ανάπτυξης με έδρα τη Θεσσαλονίκη, σε άμεση και στενή συνεργασία με το Διευθυντή Πωλήσεων Βορείου Ελλάδος κ. Αθ. Αθανασούλια.

Ο Δ. Σκουτέλης γεννήθηκε στην Θεσσαλονίκη το 1941

Οι ικανοί, ικανότεροι...

και είναι πτυχιούχος της Ανωτάτης Βιομηχανικής Σχολής Θεσσαλονίκης. Εργάστηκε ως λογιστής και Διευθυντής Πωλήσεων σε εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις και το 1980 ξεκίνησε την ασφαλιστική του σταδιοδρομία στην INTERAMERICAN. Ως Agency Manager και Επιθεωρητής διεκρίθη στην στρατολόγηση και στην Εκπαίδευση και δημιούργησε επτά (7) νέα Agencies στην δεκαετία 1982-1991.

ΚΟΙΝΟ ΚΥΠΡΙΩΝ Τράπεζα Κύπρου

Σε διατηρητέο κτίριο των Χανίων

Το κατάστημα της Τράπεζας Κύπρου στα Χανιά, το τρίτο του Συγκροτήματος στην Κρήτη, στεγάζεται σε ένα από τα ωραιότερα διατηρητέα κτίσματα της πόλης. Η ανακαίνιση του κτιρίου αυτού, που βρίσκεται στην οδό Στρατηγού Τζανακάκη, αποτελεί μια σημαντική παρέμβαση της Τράπεζας Κύπρου στην πολιτιστική ζωή της Κρήτης. Πρόκειται για ένα από τα λιγιστά νεοκλασικά κτίσματα που έχουν διασωθεί στο μεσαιωνικό τμήμα των Χανίων και χρονολογείται στις αρχές του αιώνα.

Όταν το κτίριο αγοράστηκε από την Τράπεζα Κύπρου το 1996 ήταν σχεδόν κατεστραμμένο. Ύστερα από μελέτη του αρχιτέκτονα κ. Λάμπη Αθανασόπουλου-Ρετινά, το κτίριο έχει αποκατασταθεί πλήρως τόσο εσωτερικά όσο εξωτερικά. Το συγκεκριμένο κατάστημα άρχισε τη λειτουργία του το καλοκαίρι του 1998.



ΕΘΝΙΚΗ Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Πρωτοβουλίες με αποτέλεσμα

Με διάθεση να βρεθούν κοντά στον καταναλωτή και να τον ενημερώσουν για τα προϊόντα της Εθνικής Ασφαλιστικής το Γραφείο Παραγωγής Ν. Σμύρνης με την καθοδήγηση του Α. Καραβά συμμετείχε στην έκθεση «Επιπλο & Σπίτι» που έλαβε χώρα στο εκθεσιακό κέντρο ΟΛΠ του Πειραιά από τις 17 έως και τις 25 Απριλίου.

Από το περίπτερο της Εθνικής, ενημερώθηκαν πάνω από 10.000 άτομα όλων των ηλικιών.

Μεγαλύτερο ενδιαφέρον εκδηλώθηκε για τα προϊόντα: «ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ», «ΕΘΝΙΚΗ & ΠΑΙΔΙ» και «ΥΓΕΙΑ 2001». Επίσης από τον κλάδο γενικών ασφαλειών τα πρωτεία είχε το προϊόν «ΟΛΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ».

Η συμμετοχή στην έκθεση σημείωσε μεγάλη επιτυχία χάρη και στη συνεργασία των γραφείων της επιθεώρησης του κ. Γ. Παϊκόπουλου.



ALICO

Με βραβείο στο Κλάδο Ζωής

Ο κ. Δημήτρης Καστρινάκης της ALICO, από το Υποκατάστημα του κ. Μ. Μάρκογλου, ανακηρύχθηκε ως ο κορυφαίος ασφαλιστικός σύμβουλος Ζωής στην Ελλάδα.

Όπως κάθε χρόνο, η αξιολόγηση έγινε από ειδική επιτροπή του Πανελληνίου Συνδέσμου Ασφαλιστικών Συμβούλων, η οποία εξέτασε λεπτομερώς τις υποψηφιότητες που υποβλήθηκαν από τις ασφαλιστικές εταιρίες. Ο κ. Δ. Καστρινάκης εργάστηκε επί 10 χρόνια στην Deutsche Bank σαν χρηματοπιστωτικός αναλυτής. Στη συνέχεια, εργάστηκε στη Διεύθυνση των Αμοιβαίων Κεφαλαίων «Δήλος» από το ξεκίνημα του Θεσμού μέχρι το 1979. Από εκείνη τη χρονιά συνεργάζεται αποκλειστικά με την ALICO.



ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Νέες δραστηριότητες στον επενδυτικό χώρο

Η Αγροτική Ασφαλιστική επεκτείνει τις δραστηριότητές της και στο χώρο των επενδυτικών υπηρεσιών. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας αποφάσισε την αγορά πλειοψηφικού πακέτου μετοχών της ΑΤΕ FINANCE.

Η Αγροτική Ασφαλιστική θα ελέγχει πλέον το 57,5% των μετοχών της Εταιρίας. Η εξαγορά της Α.Τ.Ε. FINANCE θα επιτρέψει στην Αγροτική Ασφαλιστική την έντονη δραστηριοποίησή της με μεγαλύτερη ευελιξία και αποτελεσματικότητα, στο χώρο των επενδυτικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, συμβάλλοντας έτσι στη μεγιστοποίηση της απόδοσης των επενδύσεών της. Μετά την εξέλιξη αυτή η ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ θα λειτουργήσει και ως σύμβουλος επενδύσεων στον ευρύτερο ασφαλιστικό χώρο, εν όψει μάλιστα και της επέκτασης των εργασιών της στο εξωτερικό.

Εν τω μεταξύ, εντυπωσιακή αύξηση παρουσιάζει η Αγροτική Ασφαλιστική στην παραγωγή ασφαλιστρών το α' τετράμηνο του 1999, ξεπερνώντας το 25% έναντι 14,7% της συνολικής αύξησης ασφαλιστρών το 1998. Αύξηση κατά 20% εμφανίζουν το α' τετράμηνο του 1999 και τα έσοδα των επενδύσεων.

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Οι βραβεύσεις του ΠΣΑΣ

Ο Π.Σ.Α.Σ. σε εκδήλωση που διοργάνωσε στο κέντρο «ΓΚΑΖΙ» βράβευσε τους 3 πρώτους Ασφαλιστικούς Συμβούλους της χώρας στους κλάδους: Ζωής, Γενικών Ασφαλίσεων και Αμοιβαίων Κεφαλαίων καθώς και τον Πολυασφαλιστή της χώρας.

Πολυασφαλιστής της χώρας για το έτος 1998 ανακηρύχθηκε ο κ. Σταυριανός Γεώργιος της Εταιρίας Interamerican

Μεταξύ των πολλών και εκλεκτών προσκεκλημένων εντοπίσαμε τους κ.κ. Δ. Ανδρέου, Μ. Ανδρόνικο, Χ. Καζαντζίδη, Χ. Καραγιαννίδη, Α. Κατσαρά, Β. Κέκκη, Δ. Κελεσιδή, Γ. Κλόγκα, Κ. Λάμπρου, Κ. Λευίτη, Γ. Μαζαράκη, Ι. Μάνδηλα, Μ. Μάρκογλου, Β. Μπακούση, Α. Μπαρού, Μ. Μουσιή, Δ. Νικολάου, Γ. Πρέκα, Ν. Σακελλαρίου, Ε. Σπίρου, Β. Τερζιόγλου, Γ. Χριστόπουλο και Γ. Ψαρρά.

Κλάδος Ζωής:

1. Καστρινάκης Δημήτριος	της Εταιρίας	Alico
2. Κιουλέκας Ιωάννης	της Εταιρίας	Interamerican
3. Χρονόπουλος Πολυχρόνης	της Εταιρίας	Metrolife-Εμπορική

Γενικές Ασφάλειες:

1. Πουλάκη Ελένη	της Εταιρίας	Εθνική
2. Ταμβάκος Γεώργιος	της Εταιρίας	Interamerican
3. Κοσμοδάκη Στυλιανή	της Εταιρίας	Metrolife-Εμπορική

Αμοιβαία Κεφάλαια:

1. Μπασσανέλου Ζωή	της Εταιρίας	Interamerican
2. Νιολάκης Μιχάλης	της Εταιρίας	Alico
3. Μακρυγιαννάκης Ιωάννης	της Εταιρίας	Scoplife

ALPHA ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Διάθεση Alpha A/K από το δίκτυο της Alpha Ασφαλιστικής

Με μεγάλη επιτυχία ολοκληρώθηκε κατά το μήνα Απρίλιο ο πρώτος κύκλος του εκπαιδευτικού προγράμματος «Πωλητές Αμοιβαίων Κεφαλαίων» για τους συνεργάτες της Alpha Ασφαλιστικής που θα διαθέτουν στο κοινό τα Alpha Αμοιβαία Κεφάλαια της Alpha A.E.Δ.Α.Κ.

Η εταιρία, στα πλαίσια της 149/12.01.1999 Αποφάσεως της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς περί υποχρεωτικής εκπαίδευσης καθορισμένης θεματολογίας και γραπτών εξετάσεων για την απόκτηση άδειας διαμεσολα-

βήσεως στη διάθεση μεριδίων Αμοιβαίων Κεφαλαίων, οργάνωσε πρώτη μεταξύ των ασφαλιστικών εταιριών σε πανελλήνια κλίμακα την επιμόρφωση του δικτύου των Συνεργατών της.

Για τη διεξαγωγή του πρώτου εκπαιδευτικού κύκλου, η Alpha Ασφαλιστική συνεργάστηκε με το Περιφερειακό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Χρηματοπιστωτικών Υπηρεσιών, του οποίου ιδρυτικά μέλη είναι το Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, ο Σύνδεσμος Μελών Χ.Α.Α. και η Ένωση Θεσμικών Επενδυτών.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, διάρκειας 20 ωρών, περιελάμβανε, εκτός της καθορισμένης θεματολογίας, αναλυτική παρουσίαση των Alpha Αμοιβαίων Κεφαλαίων. Η διεξαγωγή του πραγματοποιήθηκε στις αίθουσες του Εκπαιδευτικού Κέντρου της Alpha Τραπεζής Πίστωσης στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη. Το σύνολο των εκπαιδευθέντων συνεργατών ανήλθε σε 250 άτομα, το δε ποσοστό επιτυχίας σε 80%.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα συνεχισθεί κατά το μήνα Ιούνιο.

METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ

Με νέες δυνάμεις

Ο κ. Δημήτρης Έξαρχος διακεκριμένο στέλεχος της ασφαλιστικής αγοράς εντάχθηκε πρόσφατα στο στελεχιακό δυναμικό του Ομίλου της Metrolife Εμπορική.



Στον εν λόγω Όμιλο ο κ. Έξαρχος ανέλαβε διπλή ιδιότητα α) του Γενικού Διευθυντή Bancassurance

& Εργασιών Εξωτερικού στη METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ και β) του Αντιπροέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου στη METROLIFE Γενικών Ασφαλίσεων.

Ο κ. Έξαρχος, τα τελευταία χρόνια είχε τη θέση του Γενικού Διευθυντή Πωλήσεων & Marketing στο Γερμανικό Όμιλο Allianz.

swissair

Η καλύτερη χρονιά της Crossair

Το 1998 ήταν -με μεγάλη διαφορά- η καλύτερη χρονιά στην ιστορία της Crossair που ανήκει στον Όμιλο SAirGroup. Για πρώτη φορά τα έσοδα υπερέβησαν το ένα δισ. ελβετικά φράγκα, ενώ ο αριθμός των επιβατών αυξήθηκε κατά 24%. Τα κέρδη -μετά από τη διάθεση ποσοστού προς το προσωπικό της, που αντιστοιχεί σε 25 εκατομμύρια φράγκα- ανήλθαν σε 63.5 εκατομμύρια ελβετικά φράγκα, ποσόν περίπου κατά 50% υψηλότερο από αυτό του προηγούμενου έτους.

Με την ευκαιρία της παρουσίασης των ετήσιων οικονομικών αποτελεσμάτων της, η Crossair παρουσίασε επίσης τις νέες στολές του προσωπικού της για τη νέα χιλιετία, ενώ ανήγγειλε και τη συνεργασία της με την εταιρία ενοικίασης αυτοκινήτων Sixt. Έτσι, από την 1η Ιουλίου 1999, οι επιβάτες της Crossair θα επωφελούνται από τις ειδικές τιμές της εταιρίας κατά την ώρα της κράτησης της θέσης τους.

CYPRIALIFE

Παγκύπριο Συνέδριο Αντιπροσώπων Γενικού Κλάδου

Πραγματοποιήθηκε πρόσφατα στο Ξενοδοχείο Forest Park στις Πλάτρες το ετήσιο παγκύπριο συνέδριο αντιπροσώπων Γενικού Κλάδου. Η φετινή διοργάνωση ήταν ιδιαίτερα σημαντική γιατί σηματοδοτήθηκε από την ενοποίηση των εργασιών της Cyrialife με την Interamerican και της Φιλικής με τη Λαϊκή Ασφαλιστική.

Κηρύσσοντας την έναρξη των εργασιών του συνεδρίου ο διευθυντής της Laiki Insurance Agencies Στ. Δράκου καλωσόρισε στο συνέδριο τους νέους συνεργάτες των εταιριών Φιλικής και Interamerican και τόνισε τη σημασία του φετινού συνεδρίου.

Κύριος ομιλητής στο συνέδριο ήταν ο Γενικός Διευθυντής Ασφαλιστικών Εργασιών του Συγκροτήματος της Λαϊκής Τράπεζας Ανδρέας Π. Αλωνεύτες που ανέπτυξε δύο θέματα, το θέμα των συγχωνεύσεων αλλά και τη σημασία της εξυπηρέτησης ως ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Κλείνοντας τις εργασίες του συνεδρίου η κυρία Δράκου εξέφρασε την πεποίθηση ότι με την παραγωγική συνεργασία της Διεύθυνσης, του Προσωπικού και των Αντιπροσώπων, οι εργασίες Γενικού Κλάδου του Συγκροτήματος της Λαϊκής Τράπεζας θα οδηγηθούν σε νέες επιτυχίες.



Στη φωτογραφία η ομάδα των συνεδριών.



INTERTRUST A/K INTERAMERICAN:

Αποδόσεις πάνω από 50% το τελευταίο δωδεκάμηνο

Υψηλές αποδόσεις, που σε ορισμένες περιπτώσεις ξεπέρασαν το 50%, πραγματοποίησαν τα Αμοιβαία Κεφάλαια INTERAMERICAN κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο (4/98-4/99). Τα αποτελέσματα αυτά αποκτούν ιδιαίτερη βαρύτητα, αφού επιτεύχθηκαν μέσα σε ένα ρευστό επενδυτικό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίστηκε από απρόβλεπτα γεγονότα και έντονες διακυμάνσεις, με αποκορύφωμα την εν εξελίξει κρίση στη Γιουγκοσλαβία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι και τα τρία μετοχικά Αμοιβαία Κεφάλαια INTERAMERICAN ξεπέρασαν σε απόδοση το Γενικό Δείκτη του Χρηματιστηρίου το παραπάνω διάστημα, γεγονός που αποδεικνύει τον αποτελεσματικό ρόλο των Αμοιβαίων Κεφαλαίων, αλλά και τα φανερά πλεονεκτήματα της επαγγελματικής διαχείρισης, ιδιαίτερα στο σημερινό επενδυτικό γίγνεσθαι. Αλλά και στο χώρο των επιτοκίων, οι σημαντικές υπεραξίες του ΣΤΑΘΕΡΟΥ και του ΜΙΚΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ, οι οποίες επιτεύχθηκαν από την

πτώση των επιτοκίων και αποτυπώθηκαν με το νέο τρόπο αποτίμησης (mark to market), είχαν σαν αποτέλεσμα τα συγκεκριμένα Αμοιβαία Κεφάλαια να πετύχουν κορυφαίες αποδόσεις 13,4% και 14,8% αντίστοιχα.

Τέλος, ιδιαίτερα επιτυχημένο ήταν το τελευταίο δωδεκάμηνο και από πλευράς νέων εισροών στα Αμοιβαία Κεφάλαια INTERAMERICAN. Συγκεκριμένα, το διάστημα 4/98 - 4/99 το συνολικό ενεργητικό των Αμοιβαίων Κεφαλαίων INTERAMERICAN αυξήθηκε κατά 38%, ξεπερνώντας πλέον σήμερα τα 700 δισ. δρχ. Ταυτόχρονα, η INTERTRUST πέρασε στην πρώτη θέση από

πλευράς ενεργητικών στο σύνολο των αμιγώς επενδυτικών Αμοιβαίων Κεφαλαίων (εξαιρουμένων των Α/Κ Διαχ. Διαθεσίμων), με μερίδιο αγοράς 17,9%.

Κυριαρχία των Α/Κ INTERAMERICAN σε Επιτόκια και Μετοχές (30/4/98 - 30/4/99)

Στο χώρο των επιτοκίων...

ΣΤΑΘΕΡΟ	13,4%
ΜΙΚΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	14,8%
Ταμειυτήριο	7,4%
Έντοκο Γραμμάτιο ⁽¹⁾	9,9%

Στο χώρο των μετοχών...

ΔΥΝΑΜΙΚΟ	56,0%
ΕΛΛΗΝΙΚΟ	39,6%
ΑΝΑΠΤ. ΕΤΑΙΡΙΩΝ ⁽²⁾	56,4%
Μεταβολή Γεν. Δείκτη	38,0%

(1) Καθαρή απόδοση ετήσιου Έντοκου Γραμματίου εκδόσεως 29/4/98 (μετά φόρων)
(2) Η απόδοση του Α/Κ ΑΝΑΠΤ. ΕΤΑΙΡΙΩΝ αφορά την περίοδο 29/10/98 - 30/4/99

ΠΩΛΕΙΤΑΙ

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΧΑΡΤΟΦΥΛΑΚΙΟ
(ΖΩΗΣ - ΠΥΡΟΣ - ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ)
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: ΤΗΛ. 26.90.912

ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΣΑΣ ΕΠΙΛΕΞΤΕ ΤΟ HOTEL POSEIDON PALACE



- Αίθουσες συνεδριάσεων 20-300 ατ.
- Σύγχρονες οπτικοακουστικές εγκαταστάσεις
- 184 δωμάτια
- 12 σουίτες
- Κήπος 50 στρεμ.
- Γήπεδα τένις
- Μπάσκετ
- Μίνι γκολφ
- Παιδική χαρά
- Θαλάσσια σπορ
- Γυμναστήριο
- Σάουνα
- Υδρομασάζ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ
ΟΛΟ ΤΟ ΧΡΟΝΟ



POSEIDON S.A. Hotel and Tourism Enterprises
Leptokaria - Pierias • GR 600 63 • Fax: 31.680
Tel: (30-352) 31.602 - 31.624 - 31.646 - 31.668

ΕΘΝΙΚΗ

Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Ταξίδι της Εθνικής Ασφαλιστικής στα Ιωάννινα

Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε το ταξίδι της Εθνικής Ασφαλιστικής στα Ιωάννινα μεταξύ 7-9 Μαΐου. Συμμετείχαν όσοι πέτυχαν τους βραχυχρόνιους στόχους που τέθηκαν στο διάστημα μεταξύ 1.11.98-31.12.98 στους κλάδους Ζωής και Πυρός. Τους ανθρώπους της Εταιρίας συνόδεψαν ο Γενικός Διευθυντής κ. Κωνσταντίνος Φιλίππου, ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής κ. Κυριάκος Παραβάντης, ο Διευθυντής Δικτύου και Πωλήσεων κ. Λάμπρος Τζόλδος, και ο Διευθυντής Marketing κ. Βαγγέλης Σοφός.



Αύξηση 140% στην παραγωγή ασφαλιστρών ζωής το πρώτο τρίμηνο '99

Στα 4,9 δισ. δρχ. σημειώνοντας αύξηση 140% σε σχέση με το α' τρίμηνο του 1998 ανήλθε τους πρώτους τρεις μήνες του τρέχοντος έτους η νέα παραγωγή Ασφαλίσεων Ατομικών Ασφαλειών Ζωής της Εθνικής Ασφαλιστικής.

Η νέα σειρά προϊόντων περιλαμβάνει:

- Την Εθνική Σύνταξη, ένα ευέλικτο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που μπορεί να προσαρμοστεί στις συνταξιοδοτικές ανάγκες

του καθενός.

- Το πρόγραμμα Εθνική και Παιδί που στόχο έχει την οικονομική εξασφάλιση των νεότερων μελών της οικογένειας.

- Το Επενδυτικό Ομόλογο που αποτελεί μία εναλλακτική επενδυτική πρόταση.

- Το πρόγραμμα Υγεία 2001 που αποτελεί το πιο ολοκληρωμένο πρόγραμμα υγείας στην αγορά.

Τα ασφαλιστήρια αυτά ανήκουν στην κατηγορία των unit linked, προϊόντων που συνδέονται με επενδύσεις. Τα ασφαλιστήρια των προγραμμάτων αυτών επενδύονται με τα Α/Κ Δήλος και Δελφοί του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας με στόχο συνεχείς και συνεπείς αποδόσεις σε όλη τη διάρκεια της ισχύος τους για λογαριασμό των ασφαλισμένων.

ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

Οι κορυφαίοι των Γενικών Ασφαλειών στην Κύπρο

Η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ μέσα στα πλαίσια της επιβράβευσης των κορυφαίων συνεργατών της των Γενικών Ασφαλειών (Agencies και Πρακτορειακό Δίκτυο) διοργάνωσε ένα ταξίδι στην Κύπρο μας.

Οι εκδρομείς μετά από τριήμερη περιήγηση στο νησί της Αφροδίτης αναχώρησαν για την Αθήνα με τις καλύτερες εντυπώσεις.

Την ομάδα των εκδρομικών συνόδευαν οι κ.κ. Μάνος Κουφάκος, Γενικός Διευθυντής της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ Ζημιών, και Κωστής Λουλουδάκης, Διευθυντής Πωλήσεων Γενικών Ασφαλειών.



Στη φωτογραφία μία ομάδα εκδρομικών της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ τιμά τους πεσόντες εξ Ελλάδος στρατιώτες που αναπαύονται στον Τύμβο Μακεδονίτισσας.

Χορηγός σε Συνέδριο Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Αθηνών

Πέντε εταιρίες του Ομίλου ΑΣΠΙΣ υποστήριξαν ως χορηγοί τη διεθνή ημερίδα με θέμα το CORPORATE GOVERNANCE, η οποία οργανώθηκε από το Οικονομικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Αθηνών στις 26 Απριλίου. Συγκεκριμένα η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ ΑΕΓΑ, η ΑΣΠΙΣ BANK, η ΑΣΠΙΣ ΑΕΔΑΚ (Αμοιβαία Κεφάλαια), η ΑΣΠΙΣ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ και η ΑΣΠΙΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ήταν οι χορηγοί της πολύ ενδιαφέρουσας αυτής ημερίδας, στην οποία μίλησαν κορυφαίοι και ειδικευμένοι επιστήμονες του κλάδου της Χρηματοοικονομικής Διοίκησης από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Στην έναρξη της ημερίδας απήχθη χαιρετισμός προς τους συνέδρους ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ κ. Παύλος Ψωμιάδης.

Στην όμορφη Πράγα οι διακεκριμένοι της INTERNATIONAL LIFE

Ένα καταπληκτικό ταξίδι στην όμορφη Πράγα προσέφερε ο Χρηματοασφαλιστικός Όμιλος INTERNATIONAL LIFE στους επιτυχημένους του Ετήσιου Διαγωνισμού Πωλήσεων. Τα διακεκριμένα στελέχη του Δικτύου Πωλήσεων είχαν την ευκαιρία να περιηγηθούν την πόλη με τους 100 Πύργους, να γνωρίσουν την πλούσια ιστορική και πολιτιστική κληρονομιά της πόλης, να κάνουν μία ρομαντική βόλτα στο ποταμό Μολδάβα και να επισκεφθούν τις περίφημες Ιαματικές πηγές του Κάρλοβου Βάρη.



Ικανοποιητικές επιδόσεις

Πολύ ικανοποιητικές επιδόσεις σημειώθηκαν το 1998 από το Συγκρότημα Universal σύμφωνα με τα προκαταρκτικά αποτελέσματα που ενέκριναν τα Διοικητικά Συμβούλια της Universal Life και της Universal Bank στις 31 Μαρτίου 1999. Τα αποτελέσματα ανέλυσε σε συνέντευξη τύπου ο Διευθύνων Σύμβουλος της Universal Life και Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος της Universal Bank κ. Ανδρέας Γεωργίου.

Όπως τόνισε ο Διευθύνων Σύμβουλος της Universal Life και Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος της Universal Bank κ. Ανδρέας Γεωργίου, το μεϊκό εισόδημα του Συγκροτήματος έφθασε τα 40,5 εκατ. σημειώνοντας αύξηση 14,1% από τον προηγούμενο χρόνο με θετική συμβολή από όλες τις επί μέρους δραστηριότητες του Συγκροτήματος. Εξίσου ικανοποιητική ήταν και η αύξηση στα συνολικά κέρδη του Συγκροτήματος που ανήλθαν σε 2,8 εκατ., ενώ μετά την πρόβλεψη για τη φορολογία τα καθαρά κέρδη του

Συγκροτήματος παρουσίασαν αύξηση ύψους 17,1% φθάνοντας τα 2,0 εκατ. σε σχέση με 1,7 εκατ. που ήταν τον προηγούμενο χρόνο. Με την αύξηση αυτή τα κέρδη ανά μετοχή της Universal Life έφθασαν τα 27,9 σεντ.

Σαν αποτέλεσμα των πολύ ικανοποιητικών αποτελεσμάτων, το Διοικητικό Συμβούλιο της Universal Life αποφάσισε όπως προτείνει αύξηση του συνολικού μερίσματος για το 1998 από 22% που ήταν τον προηγούμενο χρόνο σε 25%, δηλαδή 12,5 σεντ ανά μετοχή.

Στον κλάδο ασφαλειών ζωής στην Κύπρο που αποτελεί και την κυριότερη δραστηριότητα του Συγκροτήματος, η Universal Life πέτυχε αύξηση σε νέα εργασία ζωής η οποία ανήλθε σε 27,8 εκατ. επιβεβαιώνοντας για μια ακόμη φορά το δυναμισμό της. Συνολικά, το 1998 τα μεϊκά ασφαλιστήρια της Universal Life στην Κύπρο ξεπέρασαν τα 232,3 εκατ. παρουσιάζοντας άνοδο 10% από τον προηγούμενο χρόνο.

Αξίζει να αναφερθεί ότι ο κύκλος εργασιών της Universal Bank διπλασιάστηκε μέσα στο προηγούμενο έτος, ενώ τόσο τα λειτουργικά όσο και τα καθαρά κέρδη της τράπεζας σημείωσαν αξιόλογες αυξήσεις 53% και 78% αντίστοιχα.



INTERNATIONAL LIFE

ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΩΗΣ
ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΕΤΑΙΡΙΩΝ INTERNATIONAL LIFE

Σε ανοδική πορεία

Αύξηση κατά 235% παρουσίασαν το 1998 τα προ φόρων κέρδη του Ομίλου INTERNATIONAL LIFE. Σύμφωνα με τον ενοποιημένο ισολογισμό του Ομίλου, τα κέρδη ανήλθαν στα 820 εκατ. δρχ. έναντι 245 εκατ. την προηγούμενη χρήση. Όπως δήλωσε ο Οικονομικός Διευθυντής του Ομίλου κ. Νικ. Σπανός, τα συνολικά έσοδα το 1998 ξεπέρασαν τα 10 δισ. δρχ. Συγκεκριμένα: Τα έσοδα ασφαλιστικών εργασιών έφθασαν τα 7,5 δισ. σημειώνοντας αύξηση σε σχέση με το 1997 κατά 10%, τα έσοδα επενδύσεων το 1,6 δισ. παρουσιάζοντας αύξηση κατά 247% και τα έσοδα από τη διαχείριση Αμοιβαίων Κεφαλαίων το 1 δισ. δρχ. σημειώνοντας αύξηση κατά 224%.

Η απόδοση των επενδύσεων κατά το 1998 έφθασε το 25% ποσοστό υπερδιπλάσιο των επιτοκίων της αγοράς. Παράλληλα η INTERNATIONAL ΑΕΔΑΚ, η εταιρία διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων, πέτυχε και στο 1998 κορυφαίες αποδόσεις στα διαχειριζόμενα αμοιβαία κεφάλαια των οποίων σήμερα το ενεργητικό ανέρχεται στα 65 δισ. δρχ. Οι στόχοι για το 1999, όπως δήλωσε ο κ. Ν. Σπανός, είναι: Ο κύκλος εργασιών του Ομίλου να φθάσει τα 15 δισ. δρχ., τα κέρδη τα 2 δισ. και το ενεργητικό των διαχειριζόμενων κεφαλαίων τα 100 δισ. δρχ. Τέλος, ο Όμιλος INTERNATIONAL LIFE προχώρησε στη δημιουργία Διεύθυνσης Marketing την

οποία αναλαμβάνει ο Dr. Κώστας Παπακωνσταντίνου. Ο κ. Παπακωνσταντίνου έχει βαθιά θεωρητική και πρακτική γνώση του αντικειμένου, έχει σπουδάσει Νομικά στην Αθήνα, απέκτησε Master στα Οικονομικά και Διδακτορικό από το Πανεπιστήμιο Lancaster της Αγγλίας στην Επιχειρησιακή Στρατηγική. Έχει διατελέσει στέλεχος Τραπεζών και Ασφαλιστικών εταιριών και διδάσκει Marketing στο University of La Verne. Η Διεύθυνση Marketing στελεχώνεται και από τον κ. Θεμ. Βαράγκη που ασκεί καθήκοντα Προϊστάμενου της Διεύθυνσης. Ο κ. Βαράγκης έχει σπουδάσει Διοίκηση Επιχειρήσεων στο American College of Greece και έχει M.B.A. από το Wheeling University των Η.Π.Α.



Πανελλήνιο Δίκτυο Ασφαλιστών "Λιάγκα"

Rich Club

μόνο για επιτυχημένους

Επικοινωνήστε μαζί μας στα τηλ.: 0431 - 33.330, fax: 75.400

Νέα επενδυτικά προϊόντα από τη SCOPLIFE

Δυναμικά εμφανίζεται η SCOPLIFE στα επενδυτικά προϊόντα με 4 νέες προτάσεις:

• **Global Financial Line:** το Νέο Ασφαλιστικό-Επενδυτικό Κεφάλαιο που προτίθεται στα unit-linked προϊόντα της ασφαλιστικής εταιρίας SCOPLIFE. Πρόκειται για το Greek Opportunities Fund που επενδύει σε μετοχές του Χρηματιστηρίου Αθηνών και μετοχές εταιριών που αποκομίζουν κέρδη από δραστηριότητες στην Ελλάδα.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η διαχείριση του Greek Opportunities Fund πραγματοποιείται από μία ομάδα τριών διαχειριστών της Aberdeen Prolific Asset Management Ltd που έχουν μακροχρόνια εξειδίκευση στις επενδύσεις στην Ελλάδα. Η επιτυχία της ομάδας εξασφαλίζεται από την αναζήτηση επενδύσεων που βρίσκονται αρχικά σε χαμηλό επίπεδο, από την παρακολούθηση του επενδυτικού κινδύνου και την αύξηση των κερδών από την επιλογή μετοχών.

• **Bonus Pension:** το πρωτοποριακό ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό προϊόν εφάπαξ καταβολής, που παρέχει πλήρη ελευθερία επιλογών για το πότε θα επενδυθεί το χρηματικό ποσό καθώς και το μέγεθος του ποσού για την εξασφάλιση της σύνταξης. Ο πελάτης επιλέγει μερίδια από τα 11 διεθνή και ελληνικά αμοιβαία κεφάλαια που διαχειρίζεται η Aberdeen Prolific Asset Management Ltd.

• **Active Pension:** Επίσης συνταξιοδοτικό πρόγραμμα επενδυτικού χαρακτήρα ετήσιων καταβολών. Τα ασφαλιστήρια καταβάλλονται και επενδύονται σε μερίδια των επενδυτικών κεφαλαίων που επιλέγει ο πελάτης από μία γκάμα 11 διεθνών και ελληνικών επενδυτικών κεφαλαίων της Aberdeen Prolific Asset Management Ltd.

• **Technology Fund:** νέο Ασφαλιστικό-Επενδυτικό Κεφάλαιο της Aberdeen Prolific Asset Management Ltd, διαθέτει στην ελληνική αγορά η SCOPLIFE με τα unit-linked προϊόντα Bonus Portfolio, Active Plan, Bonus Pension και Active Pension.

Το Technology Fund στοχεύει στη μακροχρόνια αύξηση μέσα από ένα διεθνές χαρτοφυλάκιο, που αποτελείται από μετοχές εταιριών υψηλής τεχνολογίας. Η έμφαση δίνεται σε εταιρίες που προσφέρουν τεχνολογικά, υψηλής παραγωγικότητας προϊόντα και υπηρεσίες, κυρίως στις ΗΠΑ, ενώ επενδύει μεγάλο ποσοστό του χαρτοφυλακίου στην Ιαπωνία και το Ην. Βασίλειο και το υπόλοιπο τμήμα του επενδύει σε άλλες γεωγραφικές περιοχές.

Το Technology Fund είναι ένα εξειδικευμένο Κεφάλαιο με συγκεκριμένο βιο-

μηχανικό τομέα. Ο διαχειριστής μπορεί να επενδύσει σε αναδυόμενες αγορές και πιστεύει ότι οι ευκαιρίες από αυτό το είδος των επενδύσεων μπορεί να είναι περισσότερες από τις ώριμες αγορές.

Είναι χαρακτηριστικό ότι από την έναρξή του τον Απρίλιο του 1996 το Technology Fund έχει άνοδο που υπερβαίνει το 97% σε απόδοση.

Το Technology Fund ενισχύει την γκάμα των 11 ασφαλιστικών-επενδυτικών Κεφαλαίων της σειράς Global Financial Line της Aberdeen Prolific Asset Management Ltd, που διαθέτει η SCOPLIFE στην ελληνική αγορά και δίνουν τη δυνατότητα στον Έλληνα καταναλωτή να εξασφαλίσει ασφάλιση με υψηλές επενδυτικές αποδόσεις.

Τέλος, η SCOPLIFE ανακοίνωσε τη συνεργασία της με τη Midland ΑΕΔΑΚ. Στο φάκελο των Ασφαλιστικών Επενδυτικών της Κεφαλαίων που συνδέονται με το unit-linked προϊόν Bonus Portfolio συμπεριλαμβάνει δύο Κεφάλαια της Midland ΑΕΔΑΚ και ειδικότερα, το Κεφάλαιο Εισοδήματος Ομολόγων Εσωτερικού και το Αναπτυξιακό Μετοχών Εσωτερικού.

Φωνή βούντος

Μεγάλες προσπάθειες κάνει ο Κ. Δασκάλου Αντιδήμαρχος του Δήμου Γόμφων και Συντονιστής Διευθυντής της Αγροτικής Ζωής στα Τρίκαλα για τη διάσωση των αρχαίων Γόμφων, μιας από τις τρεις σημαντικότερες αρχαίες πόλεις στη Δ. Θεσσαλία. Ο κύριος αρχαιολογικός χώρος που βρίσκεται στη θέση «Επισκοπή», στα όρια των Νομών Καρδίτσας και Τρικάλων, κρύβει στα σπλάχνα του πολύ σημαντικά ευρήματα, τα οποία μένουν θαμμένα και κινδυνεύουν άμεσα από λαθρανασκαφές και καταστροφές από αρχαιοκάπηλους. Τόσο δύσκολο είναι στο Υπουργείο Πολιτισμού να κάνει τις πρόποιες ανασκαφές. Τόσο δύσκολο είναι να ακουστούν οι φωνές των ευαισθητοποιημένων πολιτών για τη διάσωση της πολιτιστικής κληρονομιάς μας;



ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

...με συνέπεια
στον ασφαλισμένο

Συγκινητικό το ευχαριστήριο της κας Αικατερίνης Δημητριάδου προς την Εθνική Ασφαλιστική, ευχαριστήριο που δημοσιεύθηκε στον Ελεύθερο Τύπο.

Η Εταιρία εγκαίρως και επί μία τετραετία κατέβαλε συνολικά στην ασφαλισμένη πάνω από 80 εκατ. δρχ. για να αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας.

«Ευγνωμόνω λοιπόν ισοβίως την Εθνική Ασφαλιστική και το Διευθυντή του Υποκαταστήματος Πειραιά Δημ. Κελεσιδή, γιατί χάρη σ' αυτούς βρίσκομαι ακόμη στη ζωή, υγιής» καταλήγει το ευχαριστήριο δημιουργώντας την πεποίθηση ότι η σωστή ασφάλεια μπορεί να βοηθήσει ουσιαστικά τη δεδομένη στιγμή.

Οικονομικός Προγραμματισμός από την EuroLife

Η Ασφαλιστική Εταιρία EuroLife πραγματοποίησε πρόσφατα παγκύπριο εκπαιδευτικό σεμινάριο με θέμα τη νέα πρωτοποριακή υπηρεσία που προσφέρει, τον Οικονομικό Προγραμματισμό.

Η μελέτη του Οικονομικού Προγραμματισμού, που ετοιμάζεται με τη βοήθεια ειδικά σχεδιασμένου προγράμματος στον ηλεκτρονικό υπολογιστή, αποτελεί καινοτομία στα ασφα-

λιστικά δρώμενα της Κύπρου. Οι ασφαλιστικοί αντιπρόσωποι της EuroLife έχοντας στη διάθεσή τους τον απαραίτητο ηλεκτρονικό υπολογιστή, μπορούν τώρα να προσφέρουν άμεσα και σωστή λύση στην κάθε ανάγκη του πελάτη με ακρίβεια.



EuroLife
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΖΩΗΣ



ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

Καλορίζικο και με επιτυχίες

Δεσπόζει από το Μάρτιο η πινακίδα «Ασπίς Πρόνοια» απέναντι από τον ηλεκτρικό σταθμό τρένου στη Νέα Ιωνία! Εκεί μεταφέρθηκε το Γραφείο του από 20ετίας συνεργάτη της Εταιρίας κ. Πασχάλη Παπαδόπουλου.

Ο κ. Παπαδόπουλος, η οικογένειά του και οι συνεργάτες του ευχαρίστησαν τους παρευρισκόμενους αλλά και τους συνάδελφους που έστειλαν τις ευχές τους.

Ιδιαίτερα συγκινημένος έδειξε ο κ. Παπαδόπουλος από τα λόγια του Διευθυντή Πωλήσεων κ. Ανέστη Γιαννούση όταν αναφέρθηκε στο ότι η Εταιρία μας ποτέ δεν ξεχνά εκείνους που ΜΕΓΑΛΩΣΑΝ μαζί της.

Μεταξύ των παρευρεθέντων ήταν οι κυρίες Αικ. Βασαγιώργη, Ελ. Πολίτη, Β. Γκλίνου, Αθηνά Αράπογλου, Αφρ. Αλεξίου και οι κύριοι Κ. Λουλουδάκης, Ν. Χαλκιάπουλος, Τ. Τριανταφύλλου, Β. Τσιρίκος.



Στη φωτογραφία μας: Ο manager του υποκαταστήματος Πασχάλης Παπαδόπουλος και η Βασιλεία Παπαδοπούλου, ολόχαροι στα νέα γραφεία με συνεργάτες τους σε διάλειμμα δουλειάς.

Πηγή: «ΑΣΠΙΔΑ» ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1999.

AIASnet

Το 0965 για χαμηλότερη χρέωση για πρόσβαση στο Internet από τον AIASnet

Οι συνδρομητές του AIASnet έχουν και εκείνοι πια το προνόμιο της χαμηλότερης χρέωσης για σύνδεση στο Internet. Έτσι, τα νέα τιμολόγια χρέωσης για τους dial-up χρήστες που χρησιμοποιούν τον Ενιαίο Πανελλαδικό Αριθμό Κλήσης είναι πολύ ευνοϊκότερα σε σχέση με αυτά που ισχύουν σήμερα. Επιπλέον, επεκτείνεται η δυνατότητα εξυπηρέτησης των συνδρομητών του AIASnet σε όλη την Αττική, Εύβοια και γενικά σε όλες τις περιοχές με υπεραστικό κωδικό 01 και 02.

Οι συνδρομητές του AIASnet μπορούν να καλούν τα 0965-53535 για dial-up μέχρι τα 33.6 Kbps, 0965-53435 για ISDN dial-up και 990 dial-up μέχρι 56Kbps, 0965-53335 για τεχνική υποστήριξη.

SCOPLIFE

Βελτιώσεις & διακρίσεις

Εσωτερικές αλλαγές στις Διευθύνσεις και τα Τμήματα της ασφαλιστικής εταιρίας SCOPLIFE ΑΕΑΕΖ ανακοινώθηκαν από τη Γενική Διεύθυνση, στα πλαίσια αναδιοργάνωσης της εταιρίας με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας της Διοίκησης. Συγκεκριμένα, ο κ. Γιώργος Κλόγκας αποκτά τον τίτλο του Διευθυντή Πωλήσεων & Marketing. Στη Διεύθυνσή του πλέον ανήκει και το Τμήμα Marketing μαζί με τα Τμήματα Πωλήσεων, Εκπαίδευσης Πωλήσεων, Υποστήριξης Πωλήσεων και Εξυπηρέτησης Πελα-

τών. Στη Διεύθυνση του Οικονομικού Διευθυντή κ. Άγγελου Σέρρη υπάγονται πλέον τα Τμήματα Λογιστηρίου (Ταμείο), Χρηματοοικονομικού, Εισπρακτικού και Προσωπικού και Γραφείων. Επίσης, στην ελίτ της δύναμης πωλήσεων της ασφαλιστικής εταιρίας SCOPLIFE εντάχθηκε πρόσφατα ο Συντονιστής των Γραφείων Πωλήσεων της Κρήτης κ. Γιώργος Στεφανάκης με την κατάκτηση του τίτλου «Silver Agency Manager».

Το «**Ασφαλιστικό ΝΑΙ**» και το «**Bancassurance & Banking**» στα πλαίσια ενίσχυσης των νέων μελών του ΠΣΑΣ και ΠΣΣΑΣ προσφέρουν:



6 ΤΕΥΧΗ

ΔΩΡΕΑΝ
ΣΥΝΔΡΟΜΗ



6 ΤΕΥΧΗ

ΜΗΝ ΧΑΙΝΕΤΕ
ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΕΥΚΑΙΡΙΑ!

- ⇒ Στους φοιτητές που είναι και ασφαλιστές
- ⇒ Στους νέους ασφαλιστές που έχουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος ενός έτους
- ⇒ Στα παιδιά των ασφαλιστών που βρίσκονται στα πρώτα βήματα της σταδιοδρομίας τους

Τηλέφωνο επικοινωνίας: 3620186, Fax: 3611545

Πρωτοπορία στη Νοσοκομειακή Περίθαλψη

Με δυο καινούρια ασφαλιστικά προγράμματα συνεχίζει τις δραστηριότητές της η LA VIE ASSURANCE.

Η ασφαλιστική εταιρία LA VIE μετά την εκπόνηση του πρωτοποριακού της προγράμματος LA VIE HEALTH που περιλαμβάνει νοσοκομειακές και εξωνοσοκομειακές παροχές, έρχεται να παρουσιάσει δύο ακόμα προγράμματα: το LA VIE 100% και το LA VIE Basic.

Οι καλύψεις και των δύο προγραμμάτων αφορούν στην Νοσοκομειακή περίθαλψη, ενώ τα δύο καινούρια προγράμματα μαζί με το LA VIE HEALTH, δίνουν στους υποψήφιους πελάτες τη δυνατότητα επιλογής παροχών σύμφωνα με το χρηματικό ποσό που μπορούν και επιθυμούν να διαθέσουν.

Τα προγράμματα έχουν ως εξής:

Το LA VIE 100% προσφέρει απεριόριστη κάλυψη των νοσοκομειακών εξόδων συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών χειρουργών και αναισθησιολόγων. Δε χρησιμοποιείται πίνακας με διαβαθμίσεις των εγχειρήσεων και δεν υπάρχει περιορισμός ούτε στον αριθμό των επεμβάσεων, ούτε στο κόστος δωματίου και τροφής. Καλύπτονται δε και οι επεμβάσεις που δε χρειάζονται νοσηλεία.

Το LA VIE Basic καλύπτει όλα τα παραπάνω και κατά τον ίδιο τρόπο, αλλά σ' αυτό το πρόγραμμα υπάρχει συμμετοχή του ασφαλισμένου στο κόστος κατά 20% γεγονός που μειώνει αισθητά τα ασφαλιστικά του προγράμματος. Άλλωστε μέρος ή και το σύνολο της δαπάνης που καταβάλλει ο ασφαλισμένος μπορεί να τα εισπράξει από το φορέα κοινωνικής του ασφάλισης.

Τέλος και τα δύο προγράμματα, LA VIE 100% και LA VIE Basic, προβλέπουν την καταβολή στον ασφαλισμένο ημερήσιου επιδόματος σε περίπτωση νοσηλείας του σε Δημόσιο Νοσοκομείο, μιας και στις περισσότερες περιπτώσεις η δαπάνη καλύπτεται από το φορέα κοινωνικής ασφάλισης.

Το LA VIE 100% καλύπτει Νοσηλεία στο εξωτερικό, σε περίπτωση που η πάθηση δεν αντιμετωπίζεται στην Ελλάδα, με ετήσιο όριο τα 150.000.000 δρχ., ενώ το LA VIE Basic καλύπτει το 80% της συνολικής δαπάνης με ετήσιο ανώτατο καταβαλλόμενο ποσό τα 150.000.000 δρχ.

Και τα δύο προγράμματα παρέχουν τις παρακάτω επιπρόσθετες καλύψεις:

Συντονιστικό κέντρο που λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, 365 ημέρες το χρόνο, στελεχωμένο με άρτια εκπαιδευμένο ιατρικό, νοσηλευτικό και διοικητικό προσωπικό που παρέχει ιατρικές συμβουλές, πληροφορίες για τη χρήση των παροχών των προγραμμάτων και ενεργοποιεί τη διαδικασία ενδονοσοκομειακής εξυπηρέτησης του ασφαλισμένου.

Προληπτικό Έλεγχο της Υγείας δωρεάν για κάθε χρόνο.

Ταξιδιωτική Βοήθεια που παρέχει υγειονομική μεταφορά και υγειονομικό επαναπαρισμό, επίσκεψη συγγενούς προσώπου, πρόωρη επιστροφή, νοσοκομειακή περίθαλψη στο εξωτερικό όταν ο ασφαλισμένος είναι ταξίδι, αποστολή μέλους της οικογένειας για τη φροντίδα ανήλικων τέκνων, αποστολή φαρμάκων στο εξωτερικό, και τέλος επαναπαρισμό μη παθόντων μελών οικογένειας.

ING ΜΕΓΑΛΗ ΑΥΞΗΣΗ ΚΕΡΔΩΝ ΚΑΤΑ 21%

Αύξηση καθαρών κερδών κατά 21%. Αύξηση μερίσματος κατά 19,6%. Αύξηση συνόλου ενεργητικού κατά 40,3%.

Ο Όμιλος των εταιριών του ING πέτυχε το 1998 καλά αποτελέσματα. Σχεδόν όλες οι δραστηριότητες εισέφεραν στη μεγάλη αύξηση των κερδών.

Τα καθαρά κέρδη αυξήθηκαν κατά 21% και έφθασαν τα 5,9 δισ. φιορίνια (873 δισ. δρχ.). Σημαντική ήταν η συνεισφορά στα κέρδη των εταιριών που αποκτήθηκαν πρόσφατα που ανήλθε σε 1.360 εκατομμύρια φιορίνια (201 δισ. δρχ.). Οι εταιρίες αυτές είναι η μεγάλη τράπεζα του Βελγίου BBL, η ασφαλιστική εταιρία Equitable of Iowa και η τράπεζα Furman Selz της Νέας Υόρκης.

Τα καθαρά κέρδη από τις ασφαλιστικές δραστηριότητες αυξήθηκαν κατά 49% σε 4,25 δισ. φιορίνια (629 δισ. δρχ.).

Στις τραπεζικές δραστηριότητες λόγω της διεθνούς οικονομικής κρίσης τα κέρδη συμπίεστηκαν και έφθασαν τα 1,63 δισ. φιορίνια (241 δισ. δρχ.).

Εξίσου μεγάλη ήταν η αύξηση του συνόλου του ενεργητικού κατά 40,3 σε 870 δισ. φιορίνια (129 τρισ. δρχ.) που οφείλεται και στις πρόσφατες εξαγορές.

Το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων αυξήθηκε κατά 33% σε 64 δισ. φιορίνια (9,5 τρισ. δρχ.).

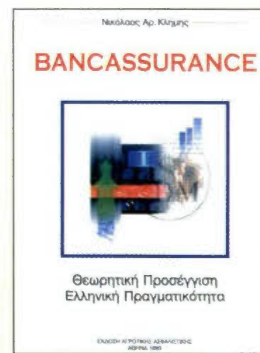
Bancassurance

με συγγραφική υπόσταση!

«Bancassurance θεωρητική προσέγγιση - Ελληνική πραγματικότητα». Το βιβλίο του στελέχους της Αγροτικής Ασφαλιστικής κ. Νίκου Κλήμη, Υποδιευθυντή Marketing, έρχεται να καλύψει ένα κενό της υπάρχουσας βιβλιογραφίας γύρω από το θεσμό του Bancassurance που αποτελεί και τον πρώτο στόχο των περισσότερων τραπεζοασφαλιστών-ομίλων.

Το γεγονός ότι το αδελφό περιοδικό των εκδόσεων μας «Bancassurance & Banking»

αποτελέσει βιβλιογραφικός οδηγός για το συγγραφέα, μας τιμά και μας δίνει κουράγιο για ακόμα μεγαλύτερες επιτυχίες και αποκλειστικότητα στην δημοσιογραφική έρευνά μας. Τις θερμές ευχές μας και πάλι στο συγγραφέα Ν. Κλήμη για ύψιστους ανέμους στην πένα του.



ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ

της Euro-Business Association

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Ευρωπαϊκής Ένωσης Επιχειρήσεων και Επιχειρηματιών (Euro-Business Association), κ. Ιων. Στεριώτης, μέσα στα πλαίσια του Καταστατικού της Ενώσεως, που προβλέπει την «Πρώτηση στον ευρωπαϊκό χώρο των θέσεων, που ενδιαφέρουν γενικότερα την Ελλάδα και τους άλλους επιχειρηματίες» προχώρησε σε ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ για τον άμεσο τερματισμό των βομβαρδισμών στη γειτονική Γιουγκοσλαβία. Στο προσκλητήριο του καλεί όλα τα Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Επιχειρήσεων και Επιχειρηματιών, το ΕΒΕΑ, το ΣΕΒ και όλες τις επαγγελματικές και κλαδικές Ενώσεις της Ελλάδος, τα Ξένα Επιμελητήρια στην Ελλάδα, όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις που συναλλάσσονται με ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να ενημερώσουν με κάθε μέσο (επιστολές, fax, e-mail) τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές Κλαδικές και Επαγγελματικές Ενώσεις, τα Επιμελητήρια, τις Τράπεζες και τους ευρωπαίους επιχειρηματίες, με τους οποίους συναλλάσσονται: για τις συνθήκες κάτω από τις οποίες γίνονται οι μονομερείς βομβαρδισμοί σε μια ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΧΩΡΑ, την γειτονική μας ΣΕΡΒΙΑ, για τα εκατοντάδες αθώα ανθρώπινα θύματα και τα δράματα, που δημιουργεί σε ολόκληρη την Περιοχή, αλλά και για τις πολιτικές και οικονομικές επιπτώσεις στα Βαλκάνια και την Ελλάδα.

Όπως δήλωσε ο κ. Ιων. Στεριώτης, έχει φροντίσει να στείλει με ηλεκτρονικά μέσα (computer-fax και ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) επιστολές σε 11.400 Επιμελητήρια, Οργανισμούς, Πολιτικές Οργανώσεις και σε Επιχειρήσεις στην Ελλάδα και σε ολόκληρη την Ευρώπη ενημερώνοντάς τους και ζητώντας τους να παρέμβουν στις Ευρωπαϊκές Κυβερνήσεις για την άμεση διακοπή των βομβαρδισμών και την επίλυση του όλου θέματος μέσα από τα θεσμοθετημένα Διεθνή Όργανα.

Παγκύπριο Σεμινάριο

Με τη συμμετοχή πέραν των 280 ατόμων από το Δυναμικό Πωλήσεων και το προσωπικό, πραγματοποιήθηκε την Πέμπτη 22 Απριλίου 1999 στο ξενοδοχείο Le Meridien, στη Λεμεσό Παγκύπριο Σεμινάριο του Συγκροτήματος Universal.

Στην εναρκτήρια ομιλία του ο Διευθύνων Σύμβουλος του Συγκροτήματος κος Ανδρέας Γεωργίου προέβη σε ανασκόπηση της χρονιάς που πέρασε τονίζοντας ότι η Universal Life πέτυχε πολύ ικανοποιητικά αποτελέσματα σε όλους τους δείκτες.

Διαγράφοντας τις προοπτικές για το 1999 ο Διευθύνων Σύμβουλος, επεσήμανε ότι η Universal Life έχει όλα τα εφόδια και πλεονεκτήματα, να συνεχίσει τους έντονους ρυθμούς ανάπτυξης της χωρίς προβλήματα, ενισχυμένη με ένα μεγάλο όνομα με μια εξαιρετική δημόσια εικόνα, με μοναδικές αποδόσεις σχεδίων και με ένα καταξιωμένο ανθρώπινο δυναμικό με ψηλό επίπεδο επαγγελματισμού.

Στη συνέχεια ο κος Γεωργίου αναφέρθηκε στους στόχους της Universal για επέκταση σε όλο το χρη-

ματοοικονομικό φάσμα τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ελλάδα, όπου εκεί αναμένονται και συνεργασίες με διεθνείς χρηματοοικονομικούς οργανισμούς για περαιτέρω ανάπτυξη.

Αναφερόμενος στη πορεία της Universal Bank, ο κ. Γεωργίου είπε ότι η πρόοδος που έχει επιτευχθεί είναι ιδιαίτερα εντυπωσιακή, έχουν επενδυθεί στην τράπεζα από την Universal Life σημαντικά κεφάλαια, ενώ ταυτόχρονα η Universal Bank επενδύει συνεχώς σε ανθρώπινο δυναμικό, σύγχρονα συστήματα, επιδεικνύοντας ιδιαίτερα υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης.

Η νέα θυγατρική εταιρία του συγκροτήματος Universal Financial Services, προχωρεί εξίσου ικανοποιητικά, με κατ' αρχή Αντιπροσωπεία Γενικού Κλάδου με προοπτική επέκτασης.

Τελειώνοντας ο κ. Γεωργίου αναφερόμενος στις πρόσφατες συγχωνεύσεις και εξαγορές ασφαλιστικών εταιριών, τόνισε ότι στόχος της Universal Life είναι η αυτοδύναμη ανάπτυξη της και επέκταση σ'

όλο το χρηματοοικονομικό τομέα.

Ο Διευθυντής Μάρκετινγκ και Πωλήσεων κ. Πέτρος Γαλιδής ανέλυσε τα αποτελέσματα έρευνας αγοράς, που διενεργήθηκε πρόσφατα βάσει επιστημονικών προδιαγραφών.

Στη συνέχεια τόσο ο κ. Γαλιδής όσο και ο κ. Νεόφυτος Νεοφύτου, Διευθυντής Κλάδου Ατυχημάτων και Υγείας, παρουσίασαν τις βελτιώσεις και αναθεωρήσεις διαφόρων ασφαλιστικών σχεδίων.

Σε ομιλία του ο Γενικός Διευθυντής της Universal Bank κ. Γιώργος Μακαρίου ενημέρωσε τους παρευρισκόμενους για την εξελικτική πορεία της Τράπεζας και τη μεγάλη πρόοδο που επιτελείται σε όλο το φάσμα των εργασιών της.

Τέλος, απονεμήθηκαν σε ένα μεγάλο αριθμό ασφαλιστών τα διπλώματα LUTC - Life Insurance Marketing και οι τιμητικές διακρίσεις στους Κορυφαίους Ασφαλιστικούς Αντιπροσώπους - LIMRA και Διαχρονικούς, που επέδειξαν διαχρονικά υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα.

ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΕΑΕΕ: Ασφαλιστήρια για ηλεκτρονικούς εξοπλισμούς

Σε ημερίδα που πραγματοποιήθηκε στις 19 Απριλίου 1999 στην αίθουσα συνελεύσεων της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών Ελλάδος και με την παρουσία πλήθους στελεχών της Ασφαλιστικής Αγοράς, έγινε η παρουσίαση του συμβουλευτικού ασφαλιστηρίου ηλεκτρονικού εξοπλισμού (κατά παντός κινδύνου).

Το ασφαλιστήριο αυτό, που έχει προαιρετικό χαρακτήρα, συντάχθηκε από την Υποεπιτροπή Τεχνικών Ασφαλίσεων της Επιτροπής Πυρός και παρουσιάστηκε από τον Πρόεδρο της Υποεπιτροπής κ. Ν. Νανόπουλο, το μέλος της ίδιας Υποεπιτροπής κυρία Δ. Ζαμπέλη και τον Τεχνικό Σύμβουλο της Επιτροπής

Πυρός κ. Κ. Γεωργόπουλο.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, το ασφαλιστήριο αυτό - όπως και το αντίστοιχο του CAR του οποίου η παρουσίαση έγινε το 1998 - διέπεται από τις διατάξεις του Νόμου 2496/97.

Παράλληλα γνωστοποιήθηκαν στα στελέχη της αγοράς και τα στατιστικά στοιχεία - αποτελέσματα του Κλάδου Τεχνικών Ασφαλίσεων του έτους 1997, βασισμένα σε δηλώσεις Ασφαλιστικών Εταιριών, που αποτελούν εξαιρετικά ικανοποιητικό δείγμα για την εξαγωγή συμπερασμάτων, τα οποία απεικονίζουν την ανοδική πορεία του κλάδου.

COMPUPRESS

Η σκοτεινή πλευρά του INTERNET

Το Internet έχει υμνηθεί από πολλούς επειδή ανοίγει καινούργιους δρόμους στην επικοινωνία και μεταμορφώνει την εικόνα του κόσμου μας. Και ενώ από τη μία πλευρά αποτελεί ένα πολύ λειτουργικό και απαραίτητο εργαλείο στην καθημερινή ζωή μας, από την άλλη πλευρά οι δυνατότητές του μπορεί να χρησιμοποιηθούν και για άλλους σκοπούς, απρεπείς ή ακόμη και άνομους.

Το βιβλίο αυτό περιγράφει αντικειμενικά τη σύγχρονη πραγματικότητα του Internet και χαρτογραφεί με λεπτομέρεια τις «σκοτεινές» πλευρές του. Στις σελίδες του εξετάζονται και αναλύονται πολλά καυτά θέματα που μας απασχολούν, όπως:

- Hacking.
- Παράνομο software (warez).
- Ακραίες απόψεις για το σεξ, τη θρησκεία, την πολιτική.
- Τρόποι προστασίας από τους ενοχλητικούς ή και κακόβουλους.

Τώρα μπορείτε κι εσείς να ενημερωθείτε αποτελεσματικά για όλα αυτά που πολλοί γνωρίζουν, αλλά λίγοι τολμούν να αναφέρουν. Με τις συμβουλές που θα βρείτε εδώ, μπορείτε να λάβετε τα μέτρα σας και να προστατεύσετε αποτελεσματικά τον εαυτό σας και την οικογένειά σας από τις αθέμιτες δραστηριότητες αγνώστων. Είναι στο χέρι σας!

TRS

TURNER REINSURANCE SERVICES LTD

... the Greek Reinsurance Brokers

7, Granikou Str., 151 25 Marousi, Athens - Greece, Telephone 6807025, Telefax 6807702

ΓΙΩΡΓΟΣ Π. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ

Ο τερματοφύλακας της Παναχαϊκής και σκόρερ της INTERAMERICAN!

Ο 54χρονος από την Πάτρα Γιώργος Π. Σαραντόπουλος στάθηκε πολύ τυχερός στη ζωή του. Αγάπησε και πόνησε τριπλά. Για την οικογένειά του, για την Παναχαϊκή και για την INTERAMERICAN. Αυτές ήταν οι τρεις αγάπες του, οι τρεις πληγές του και οι τρεις μεγάλες επιτυχίες στη ζωή του. Κατάφερε δε αυτός ο καλός Πατρινός να ταυτίσει και τις τρεις αγάπες με το όνομά του. Έτσι η ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΗΧΩ το 1970 έγραψε: ΠΑΟΚ-ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ 1-1. Εάν ρωτήσεις έναν Πατρινό αν τον γνωρίζεις σήμερα θα πει: ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ = INTERAMERICAN και αντιστρόφως. Και τρίτον είναι παντρεμένος με τη Βιβή 26 χρόνια, έχει 3 παιδιά και όλοι φωνάζουν ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ. Ο Παναγιώτης (1973), ο Χρήστος (1977), ο Κωνσταντίνος (1982). Ο Γιώργος Π. Σαραντόπουλος, πτυχιούχος της Παντείου ήταν πάντα ένας καλός ΣΥΜΠΑΙΚΤΗΣ στον ιδιωτικό, κοινωνικό, επαγγελματικό και αθλητικό χώρο. Το μεγάλο μήνυμά του σε όλους εμάς είναι ότι όποιος είναι καλός συ-

μπαίκτης, καλός σύντροφος, καλός συνάδελφος ανεβαίνει και ως ΑΤΟΜΟ, ξεχωρίζει και ατομικά. Γίνεται «ΑΣΣΟΣ που έχει παντού μόνο φίλους»... Το «Ασφαλιστικό ΝΑΙ», τώρα που πολλές ασφαλιστικές εταιρίες και η INTERAMERICAN μπαίνουν στο ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ και ανοίγονται σε επιθετική πολιτική για νέες κατακτήσεις βάζοντας και άλλα ρεκόρ και γκολ στη ζωή τους, θέλησε να παρουσιάσει το ΓΙΩΡΓΟ ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟ το μεγάλο τερματοφύλακα της Παναχαϊκής Πατρών και μεγάλο ασφαλιστή της INTERAMERICAN και να δείξει σαν περιοδικό ότι στις ομάδες χρειάζονται όλοι οι παίκτες και ότι το αποτέλεσμα είναι κατάληξη των προσπαθειών όλης της ομάδας επιθετικών και αμυντικών, πωλητών και διοικητικών. Όταν η μεγάλη INTERAMERICAN έκανε και κάνει επιτυχίες μπροστά κάποιοι πίσω κράταγαν και κρατάνε την ΕΣΤΙΑ, φύλαγαν και φυλάσσουν το «τέρμα» της ομάδας... Ο Γ. Σαραντόπουλος γνωρίζει καλά ότι μια επιτυχία της επίθεσης μπορεί να σβήσει σε δευτερόλεπτα αν η άμυνα δεν προσέξει. Όλοι γνωρίζουν στις ασφαλιστικές εταιρίες ότι πολλές φορές επιτυχημένες πωλήσεις «χαλάνε» πίσω από τα διοικητικά και ότι πολλές φορές το καλό όνομα της εταιρίας που χτίζουν διοικητικά στελεχά του «χαλάνε» απρόσε-

«Τον Απρίλιο του 1972 μπήκα τυχαία στην οικογένεια της «INTERAMERICAN» μετά ένα γρήγορο ραντεβού με τον σημερινό πρόεδρο κ. Δημήτρη Κοντομηνά έναν αδύνατο κύριο γύρω στα 75 kg και ύψος 1,90 περίπου. Ένα γρήγορο σεμινάριο από τον ίδιο με συνάδελφους τότε το Γιώργο Σάνιο, το Στέλιο Αυλίκιο, το Βασίλη Καλτσά, τον Κώστα Κουβελιώτη και άλλους. Φορώθηκα 15 αιτήσεις και βούρ για την Πάτρα σε 1 βδομάδα πάλι στην Αθήνα με τη φανταστική παραγωγή των 45.000 χιλιάδων σε ασφάλιστρα και κεφάλαιο 1.500.000. «Μπράβο μεγάλη Γιωργάκη γρήγορα θα γίνει ο μεγάλος της Πάτρας Διευθυντής».

Το Μάιο του 1974 το 1ο Υποκατάστημα στην Πάτρα. Πολλοί ασφαλιστές τότε μεγάλη παραγωγή στα πρώτα 5 Υποκαταστήματα σε όλη την Ελλάδα. Θυμάμαι ένα δείπνο των 1.000 ατόμων στο HILTON. Μετά το Α' Συνέδριο του 1977 στο Πόρτο Χέλι και αργότερα 3 χρόνια κατά εντολή της Γενικής Διεύθυνσης αρχίζω να φτιάχνω νέα υποκαταστήματα με 1ο του Ανδρέα Δημητρόπουλου μετά του Σπύρου Κλωναράκη και αργότερα του Βασίλη Ζαφειρόπουλου. Στο Αίγιο ένας άλλος δικός μου άνθρωπος ο Νίκος Ρίττης με ένα νέο Υποκατάστημα.

Δε σταμάτησα εκεί, έδωσα και το Γιώργο Φωτιάδη στην Continental Hellas ο οποίος και βγήκε 1ο υποκατάστημά της. Την άλλη χρονιά μία άλλη η Αθηνά Φραγκογιάννη 1η και αυτή στη νέα τότε θυγατρική Continental στην οποία δούλεψα σαν Περιφερειακός Διευθυντής. Είμαι 26 χρόνια στο επάγγελμα και έχω πολλούς φίλους από την INTER στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Έχω ένα Γραφείο στην Πάτρα στα Κεντρικά των Πατρών (Νέα Εθνική Οδός Πατρών-Αθηνών 158 τηλ. 437721 - 437788, 0932 231012).

Σε ηλικία 24 χρονών στο γήπεδο Παναχαϊκής.



Στην Πάτρα δεν είναι καθόλου περίεργο εάν ρωτήσεις για μένα να με ξέρουν σχεδόν όλοι οι Πατρινοί ότι ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ = INTERAMERICAN και αντίθετα. Πιστεύω ότι σε αυτό το επάγγελμα έχω μόνο φίλους και όχι εχθρούς». Ο Γιώργος Π. Σαραντόπουλος σε όλη του την καριέρα ήξερε ότι επιτυχημένος Manager είναι αυτός που δίνει τη ζωή του για τους άλλους, για τους ανθρώπους του, για να μεγαλοουργήσουν εκείνοι, για να γίνουν εκείνοι «σταρ., «άσσοι», «μεγάλοι»...

Από 11 χρονών έζησε μέσα σ' αυτό το κλίμα μέσα στον αγώνα, μέσα στον πρωταθλητισμό, μέσα στο ρομαντισμό της φανέλας, της πρωτιάς. Η επιτυχία του στον επαγγελματικό τίτλο της INTERAMERICAN είχε τη βάση της εκεί, στο γεγονός ότι πρέπει να έχεις παραγωγικό κλίμα στην ομάδα, πρέπει να έχεις φανατισμό για πρωτιά, ότι πρέπει να έχεις γύρω σου ονόματα, επιτυχίες, ρεκόρ για να τα ξεπεράσεις... Ο Γιώργος όπως μιλάει για τους ανθρώπους που έβγαλε στην INTERAMERICAN τον Α. Δημητρόπουλο, το Στ. Κλωναράκη, το Β. Ζαφειρόπουλο, το Ν. Ρίττη, το Γ. Φωτιάδη, την Αθηνά Φραγκογιάννη έτσι μιλά και για μεγάλους συμπαίκτης στο ποδόσφαιρο, τον Κ. Δαβουρλή, το Ρήγα, το Μιχαλόπουλο, το Στραβοπόδη, τον Μποτίνο, τον Αγιάννη, το Γιαννακόπουλο, τον Καραφέσκο, το Χαρτοφύλακα...

«Μεγάλωσα στην Πάτρα και στο γήπεδο της ΠΑΝΑΧΑΪΚΗΣ που από τα 11 χρόνια μου άρχισα τα πρώτα ποδοσφαιρικά βήματα, και για 15 χρόνια ακόμα, δηλαδή από το 1957 έως το 1972 ήμουν στην ΠΑΝΑΧΑΪΚΗ με συμπαίχτες τον Θρυλικό Κώστα Δαβουρλή, Θέμη Ρήγα, Ανδρέα Μιχαλόπουλο, Βασίλη Στραβοπόδη και άλλους.

Το 1969-70 για πρώτη φορά στην ιστορία της η Παναχαϊκή μπήκε στην Α' ΕΘΝΙΚΗ. Μετά για 4 χρόνια αγωνίστηκε στον ιστορικό ΠΑΝΑΓΙΑΛΕΙΟ με συμπαίχτες το Βασίλη Μποτίνο, το Δημήτρη Πλέσσα, το Γρηγόρη Αγιάννη, τον Αλέκο Γιαννακόπουλο πατέρα του σημερινού Γιαννακόπουλου που αγωνίζεται στον Ολυμπιακό Πειραιά. Στην Εθνική Ενόπλων είχα συμπαίχτες το Γιώργο Καραφέσκο της ΑΕΚ, το Γιάννη τον Τσουκνίδα του Ολυμπιακού Βόλου, το Χαρτοφύλακα του Εθνικού Πειραιά, το Σπύρο Καλή της Προοδευτικής και πολλούς άλλους άσσοις της εποχής εκείνης. Ήμουν ένας πολύ καλός τερματοφύλακας για την Ελλάδα τότε.

Δεν σταμάτησα να ασχολούμαι με το ποδόσφαιρο ακόμα και σήμερα είμαι Αντιπρόεδρος στην Ερασιτεχνική Παναχαϊκή. Καλύτερο παιχνίδι μου το Φεβρουάριο του 1970 στην Τούμπα με 25.000 φιλάθλους ΠΑΟΚ-ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ=1-1 (Δημοσίευμα της ΑΘΛΗΤΙΚΗΣ ΗΧΩ τότε). Από τερματοφύλακας είχα πετύχει 3 ΓΚΟΛ με φανταστικές ενέργειες.

Η ΑΕΚ προστάθηκε το 1969 να με πάρει αλλά η Παναχαϊκή δεν με έδωσε. Προπονητής στην ΑΕΚ ήταν ο Τσάκνατι και στην ομάδα ήταν τότε ο Μ. Παπαϊωάννου, ο Νικολαΐδης, ο Γ. Καραφέσκος, Τσάκας, Κεφαλιδής και άλλοι.

Το ποδόσφαιρο ήταν τότε ρομαντικό και υπήρχαν σε κάθε παιχνίδι χιλιάδες φίλαθλοι. Σήμερα τα πράγματα έχουν αλλάξει πολύ. Ο ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ η ΑΕΚ και ο ΠΑΝΑΘΗΝΑΪΚΟΣ μονοπωλούν το Πρωτάθλημα Α' Εθνικής. Πολύ χρήμα για παίχτες μικρής αξίας, ξένο να είναι και ότι να είναι...

Ελπίζω ότι μερικοί θα καταλάβουν πριν είναι αργά το μέλλον του Ελληνικού Ποδοσφαίρου. Υπάρχουν μεγάλα talέντα στην επαρχία. Ελλάδα δεν είναι μόνο η Αθήνα. Είναι καυτό θέμα ΕΠΑΕ και ΕΠΟ... Υπάρχουν μεγάλα talέντα στην επαρχία και για τις ασφαλιστικές εταιρίες που ακόμα δεν τα πρόσεξαν... Το χρήμα και οι ανάγκες δεν έχουν γεωγραφικά όρια το Νομό Αττικής.

Όσοι το καταλάβουν θα οργανώσουν καλύτερα την επίθεσή τους στο αύριο... Ο συγκεντρωτισμός του ποδοσφαίρου στον Ολυμπιακό, ΠΑΟ και ΑΕΚ κατέστρεψαν πολλά καλά του ποδοσφαίρου. Το ίδιο θα συμβεί και στις εταιρίες που «μαζεύονται» γύρω-γύρω στην Ομόνοια-Σύνταγμα-Κηφισίας των Αθηνών. Λίγοι κάνουν προσπάθειες πραγματικής αξιοποίησης των ανθρώπων της επαρχίας με τα όμορφα όνειρα και ιδανικά για πρωτιά και επιτυχία που έχουν μεγάλες καρδιές για να χωράνε περισσότερα και περισσότερους.

«Οι μεγάλες αγάπες μου είναι τρεις: 1ον Οικογένειά μου 2ον INTERAMERICAN 3ον ΠΑΝΑΧΑΪΚΗ Το ζώδιό μου είναι ΚΡΙΟΣ. Έχω χόμπι το ψάρεμα και τη μουσική. Βιβλίο το «ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΝΑ ΕΙΣΑΙ ΑΝΘΡΩΠΟΣ», ταινία «Η Ζωή είναι ωραία», τραγούδι «ΤΑ ΚΑΡΦΙΑ» (Κ.Κατζής), φαγητό Κόκορας, Μακαρονάδα, αυτοκίνητο AUDI A6, τα-

Ξίδι ΚΙΝΑ.» Τέλος, η δημοσίευση της φωτογραφίας με την ομάδα της Παναχαϊκής Πατρών που μπήκε για πρώτη φορά στην Α' ΕΘΝΙΚΗ πριν 30 χρόνια το 1969-70 φέρνει στο νου μας και το ξεκίνημα της INTERAMERICAN εκείνα τα χρόνια που μαζί με λίγες εταιρίες ξεκίνησαν το μεγάλο αγώνα για αναμόρφωση του ασφαλιστικού θεσμού στην Ελλάδα και για το πέρασμα από την Β' ΕΘΝΙΚΗ της οικονομίας στην Α' ΕΘΝΙΚΗ που είναι σήμερα με τον τόσο πρωταγωνιστικό ρόλο στο χρηματιστήριο μέσω των Αμοιβαίων Κεφαλαίων και άλλων επενδύσεων και ενεργειών τους.

Ε.Σ.



1/6/89 Νέα Υόρκη στο TIMES LIFE.



Από την ΟΔΗΣΣΟ ΧΑΜΕΝΕΣ ΠΑΤΡΙΔΕΣ

Πριν 30 χρόνια η ομάδα της Παναχαϊκής που μπήκε στην Α' ΕΘΝΙΚΗ για πρώτη φορά. Από αριστερά Χρ. Νικολάου, Γ. Σαραντόπουλος, Σ. Λεγάτος, Οδυσσεύς Ζευγαρίδης, Βασίλης Καραμπίνας, Γιώργος Σιδέρης, Θέμης Ρήγας, Ανδρέας Μιχαλόπουλος, Βασίλης Στραβοπόδης, Κώστας Δαβουρλής και Διονύσης Κapanορίτης.



Φάση από τον αγώνα ΠΑΝΑΧΑΪΚΗ - ΑΕΚ στην Πάτρα 15.000 φιλάθλοι Κύπελο Ελλάδος νίκη με 4-2.



24H COURIER

Ν. ΓΚΟΛΑΣ
ΗΡΑΚΛΕΟΥΣ 121 - ΚΑΛΛΙΘΕΑ
ΤΗΛ.: 95.33.005 FAX: 95.32.014

Οι ασφαλιστικές ομάδες στον κόσμο των σπορ

ΜΟΝΟ ΣΤΟ **ΝΑΙ**



ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΗ ΠΑΡΑΣΚΕΥΑ

Σε μια εποχή που τα σύμβολα και οι ιδέες περνάνε κρίση, σε μια εποχή που ο επαγγελματισμός στο ποδόσφαιρο και στο μπάσκετ είναι καθεστώς, σε μια εποχή όπου οι ρομαντικοί αποτελούν τη μειονότητα, έρχονται αυτές οι ερασιτεχνικές ομάδες να μας θυμίσουν άλλες εποχές όταν ο αθλητισμός είχε σαν νόημα την ευγενή άμιλλα και όχι μόνο, γιατί βλέποντας το Πρωτάθλημα Μπάσκετ των Ασφαλιστικών Εταιριών, καταλαβαίνει κανείς τις προσπάθειες αυτών των παιδιών να ξεπεράσουν τα εμπόδια και να παρουσιάσουν μια ωραία εικόνα παιχνιδιού προς τα έξω, μαζί με μία άψογη συμπεριφορά και ένα πνεύμα φιλίας και συνεργασίας όλων μαζί των Εταιριών. Ένα Πρωτάθλημα ενδιαφέρον, χωρίς φανατισμό, με κύριο χαρακτηριστικό το υψηλό επίπεδο από όλες τις πλευρές, που αξίζει κανείς να το συζητήσει, να το παρουσιάσει και να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους για κάτι ακόμα καλύτερο στο άμεσο μέλλον.

Ένα πρωτάθλημα αλλιώς από τα άλλα...



ια την προσπάθεια αυτή μας μίλησε ένας από τους κυριότερους υποστηρικτές της και μέλος της οργανωτικής επιτροπής ο κύριος Γ. Χειλαδάκης Διευθυντής Συ-

ντονισμού και Ανάπτυξης του Πρακτορειακού Δικτύου της Metrolife - Εμπορικής. Του ζητή-



«Οι ομάδες που αγωνίστηκαν στο 1ο Πρωτάθλημα ήταν συνολικά 12. Εμείς θα θέλαμε να ήταν 16, ώστε να συμμετέχουν όλες οι κορυφαίες ασφαλιστικές εταιρίες. Αλλά την τελευταία στιγμή δε δήλωσαν συμμετοχή η ΕΘΝΙΚΗ, ο ΦΟΙΝΙΞ, η NORDSTERN και η INTERNATIONAL, για διάφορους λόγους η κάθε μία.

«Η δημιουργία της ιδέας για τη διεξαγωγή του Α' Πρωταθλήματος Μπάσκετ ήταν δική μου και του κυρίου Φίλιππου Μοντεσένιου, manager της Εταιρίας μου. Αρχικά ήλθα σε επαφή με τους περισσότερους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές Πωλήσεων όλων των Ασφαλιστικών Εταιριών, οι οποίοι πραγματικά ανταποκρίθηκαν αμέσως και συμπαραστάθηκαν θερμά στο κάλεσμά μου και τους ευχαριστώ για αυτό.

Έτσι οι περισσότερες Ασφαλιστικές Εταιρίες διοργάνωσαν τη δική τους ερασιτεχνική ομάδα και δήλωσαν συμμετοχή στο Πρωτάθλημα που έγινε μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα. Η ανταπόκριση όλων των παιδιών ήταν πολύ μεγάλη, είχε ενθουσιασμό, ζεστό κλίμα και

ευγενή άμιλλα σε υψηλό βαθμό, δείχνοντας ότι ο χώρος που εργαζόμαστε και το επάγγελμα που ασκούμε βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο.»

- Οι αγωνιστικές συναντήσεις δημιούργησαν κλίμα ανταγωνιστικό, υπήρξε ψυχρότητα μεταξύ σας, υπήρξε φανατισμός;

«Θέλω να δώσω τα θερμά μου συγχαρητήρια σε όλους που συμμετείχαν (παίκτες, προπονητές, διοικητικά στελέχη και φιλάθλοι) για την άψογη συμπεριφορά τους. Και στο ερώτημα που μου θέσατε, θέλω να σας αναφέρω ότι υπήρχε καλό κλίμα, ένα όμορφο δέσιμο μεταξύ μας, σε ένα πνεύμα φιλίας και συνεργασίας.

Υπήρχε ανταλλαγή ιδεών και σκέψεων επάνω στο χώρο που ζούμε και εργαζόμαστε. Πιστεύω τα επόμενα χρόνια θα γίνει ακόμα καλύτερο και πιο ουσιαστικό.»

- Ποιες ομάδες συμμετείχαν στο πρωτάθλημα;

«Οι ομάδες που αγωνίστηκαν στο 1ο Πρωτάθλημα ήταν συνολικά 12. Εμείς θα θέλαμε να ήταν 16, ώστε να συμμετέχουν όλες οι κορυφαίες ασφαλιστικές εταιρίες. Αλλά την τελευταία στιγμή δε δήλωσαν συμμετοχή η ΕΘΝΙΚΗ, ο ΦΟΙΝΙΞ, η NORDSTERN και η INTERNATIONAL, για διάφορους λόγους η κάθε μία.

Α' ΟΜΙΛΟΣ

ALLIANZ
ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
GENERALI
SCOPLIFE
NATIONALE NEDERLANDEN
METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗ

Β' ΟΜΙΛΟΣ

ALICO
ALFA ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ
INTERAMERICAN
COMMERCIAL UNION

Οι υπόλοιπες που συμμετείχαν χωρίστηκαν σε δύο ομίλους (ύστερα από κλήρωση). Δημιουργήθηκε η επιτροπή του πρωταθλήματος η οποία αποτελείται από τους Φίλιππο Μοντεσένιου πρόεδρο, Χρήστο Βορλόκα γραμματέα, Γιάννη Μεταλλινό ταμία και Κων-

σταντίνο Νικολόπουλο υπεύθυνο των ομίλων.

Επίσης υπήρξε η πειθαρχική επιτροπή του πρωταθλήματος (που ευτυχώς δε χρειάστηκε να πάρει αποφάσεις) και υπεύθυνοι ήταν οι κύριοι Σπανός, Κιτριλάκης και Αντίοχος.

Οι επιτροπές λειτούργησαν πολύ οργανωμένα και η σωστή διεξαγωγή του πρωταθλήματος βοήθησε ώστε η ατμόσφαιρα να είναι φιλική και συναδελφική.

Παράλληλα υπήρξαν και εκπρόσωποι από κάθε εταιρία.

Οι υπεύθυνοι των ομάδων είναι: για την ALLIANZ ο κ. Λασκαρίδης, για την ALFA ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ο κ. Μεταλλινός, για την ΑΣΠΙΔΑ ΠΡΟΝΟΙΑ ο κ. Δημόπουλος, για την ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ ο κ. Τσούρος, για την GENERALI ο κ. Τσάκωνας, για την COMMERCIAL UNION ο κ. Καλογεράς, για την INTERAMERICAN ο κ. Κιτριλάκης, για την NATIONALE NEDERLANDEN ο κ. Αντίοχος, για την SCOPLIFE ο κ. Νικολόπουλος, για την ALICO ο κ. Ρεφούλιας, για την ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ο κ. Βορλόκας και τη METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗ ο κ. Χειλαδάκης.»

- Σε ποια γήπεδα πραγματοποιήθηκαν οι αγώνες;

«Τα γήπεδα που έχουμε χρησιμοποιήσει είναι τα κλειστά του Ελληνικού, της Δραπετσώνας, του Αμαρουσίου, του Ρουφ, της Καισαριανής και κάποια άλλα. Ο μικρός και ο μεγάλος τελικός έγινε στο κλειστό γήπεδο της Γλυφάδας, με παρουσία πολλών φιλάθλων (Ανώτερα Διοικητικά Στελέχη, Διευθυντές, Υπάλληλοι και Ασφαλιστές).»

- Πότε ξεκίνησε το πρωτάθλημα και πότε τελείωσε;

«Το Α' Πρωτάθλημα άρχισε στα τέλη του

1998 και τελείωσε τον Απρίλιο του 1999. Κάθε Σαββατοκύριακο γίνονταν οι αγώνες οι οποίοι είχαν ένταση, αγωνία, γέλιο και πολ-

Οι προσπάθειες των εργαζομένων (αθλητικές, κοινωνικές, φιλανθρωπικές κ.ά.) πρέπει να εμφανίζονται και να χειροκροτούνται, ώστε να ανεβαίνει το ηθικό των ανθρώπων που δουλεύουν σε αυτούς τους χώρους.

λές εκπλήξεις.»

- Ποιες ομάδες ήταν οι καλύτερες και ποια πήρε το πρωτάθλημα;

«Στην τελική ευθεία έφθασαν 4 ομάδες που συμμετείχαν και στους ημιτελικούς αγώνες. Οι αγώνες έγιναν στο γήπεδο της Δραπετσώνας. Ο πρώτος ημιτελικός αγώνας έγινε μεταξύ της INTERAMERICAN και της ALLIANZ με νικήτρια την πρώτη ύστερα από πολλές εντάσεις.

Ο δεύτερος ημιτελικός αγώνας έγινε μεταξύ της METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ και της ALICO. Και εδώ ο αγώνας ήταν συναρπαστικός, σκληρός με νικήτρια την πρώτη ομάδα. Η τελική προσπάθεια έγινε στο κλειστό γήπεδο της Γλυφάδας στις 4.4.1999 με τους 2

νικητές και τους 2 ηττημένους. Ο μικρός τελικός ήταν μεταξύ των εταιριών ALLIANZ και ALICO. Ο αγώνας ήταν περιήγος και η ALICO κάνοντας την έκπληξη πήρε την 3η θέση και κατέκτησε το Χάλκινο Μετάλλιο.

Και έφθασε η σειρά του μεγάλου τελικού μεταξύ των ομάδων INTERAMERICAN και METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ. Ο αγώνας έληξε 63-60, ήταν συγκλονιστικός με πολλές αυξομειώσεις στο σκορ. Κατά την προσωπική μου γνώμη, πήρε δίκαια το χρυσό μετάλλιο η INTERAMERICAN που έχει πολύ καλή ομάδα. Εμείς πανηγυρίσαμε την κατάκτηση της Β' θέσης, που μας έδωσε και το Αργυρό Μετάλλιο.»

- Ανταποκρίθηκε ο ασφαλιστικός τύπος στην προσπάθειά σας;

«Όχι θα έλεγα, εκτός από το περιοδικό «ΝΑΙ» που είδε πολύ θετικά αυτή την προσπάθειά μας.

Το παράπονό μου είναι ότι τα ασφαλιστικά περιοδικά παρ' ότι ειδοποιήθηκαν αρκετές φορές, αγνόησαν ένα τέτοιο σπουδαίο για μας γεγονός. Δεν είναι μόνο οι διαφημίσεις που πρέπει να βλέπουν, αλλά και οι προσπάθειες των εργαζομένων (αθλητικές, κοινωνικές, φιλανθρωπικές κ.ά.) πρέπει να εμφανίζονται και να χειροκροτούνται, ώστε να ανεβαίνει το ηθικό των ανθρώπων που δουλεύουν σε αυτούς τους χώρους, με το να γράφουν 2 θετικά λόγια για αυτούς, γιατί αξίζει να παροτρύνουν συνεχώς τέτοιες εκδηλώσεις.

Κλείνοντας θέλω να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν σε αυτή την προσπάθεια και εσάς και το περιοδικό σας και είμαι σίγουρος ότι του χρόνου ΟΛΟΙ μαζί θα τα πάμε καλύτερα.»

Ομάδα Μπάσκετ Interamerican



όμως σαν βάση την ομάδα της INTERAMERICAN ΖΩΗΣ.

Την άνοιξη του 1998 η ομάδα συμμετείχε στο 11ο Πρωτάθλημα Ανεξάρτητων Ομάδων που διοργανώθηκε επίσης στις εγκαταστάσεις του Αγ. Κοσμά στο Ελληνικό.

Το Φθινόπωρο του 1998 η ομάδα συμμετείχε και στο 12ο Πρωτάθλημα Ανεξάρτητων Ομάδων που διοργανώθηκε επίσης στις εγκαταστάσεις του Αγ. Κοσμά στο Ελληνικό. Στο τέλος του 1998 συμμετείχε στον 1ο Πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών.

INTERAMERICAN

Υπεύθυνος της ομάδας Μπάσκετ της INTERAMERICAN είναι ο κύριος Κιτριλάκης ο οποίος μας είπε τα εξής:

Οι πρώτες κινήσεις για τη δημιουργία ομάδας Μπάσκετ έγιναν την Άνοιξη του 1993, όταν με πρωτοβουλία ορισμένων εργαζομένων και με την υποστήριξη της Δ/σης Προσωπικού, έγινε συγκέντρωση των ενδιαφερομένων. Στη συνέχεια και μέχρι το τέλος του καλοκαιριού, έγιναν οι πρώτες προπονήσεις από τις οποίες δημιουργήθηκε η βάση της Ομάδας της INTERAMERICAN ΖΩΗΣ, INTERBANK 1, INTERBANK 2, INTERTECH, MOBILTEL, INTERDATA ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΟ ΠΩΛΗΣΕΩΝ.

Την περίοδο 1996-97 πραγματοποιήθηκε το Β' εσωτερικό πρωτάθλημα των Εταιριών του Ομίλου με τη συμμετοχή των Εταιριών: INTERAMERICAN ΖΩΗΣ, INTERAMERICAN ΖΗΜΙΩΝ, INTERDATA και ΔΙΚΤΥΟ ΠΩΛΗΣΕΩΝ.

Το 1997 οι ομάδες του Ομίλου συγχωνεύτηκαν και δημιουργήθηκε μία ομάδα κρατώντας

Τα ονόματα των παικτών της ομάδας είναι: Γιάννης Νίνος, Γιάννης Κιτριλάκης, Λουκάς Λαμπρόπουλος, Γιώργος Μαρκολέφας, Βασίλης Σιατραβάνης, Αντώνης Σταθακόπουλος, Ανδρέας Φιαμέγκος, Νίκος Αποστολόπουλος, Γιάννης Ζευγώλης, Αλέξανδρος Παπαδόπουλος, Σταύρος Πάλας, Γιάννης Τριπόδης, Νίκος Γεωργόπουλος, Παναγιώτης Καραμανλάκης.

Στο Α' εσωτερικό Πρωτάθλημα των Εταιριών του Ομίλου η ομάδα κατέλαβε την 3η θέση.

Στο Β' εσωτερικό Πρωτάθλημα των Εταιριών του Ομίλου η ομάδα έπαιξε στον τελικό.

Στο 11ο Πρωτάθλημα Ανεξάρτητων Ομάδων που διοργανώθηκε στις εγκαταστάσεις του Αγ. Κοσμά την άνοιξη του 1998 ξεκινώντας από την Γ' κατηγορία με 8 νίκες σε 9 αγώνες ανέβηκε στην Β' κατηγορία, όπου το φθινόπωρο του 1998 στο 12ο Πρωτάθλημα Ανεξάρτητων Ομάδων με 8 νίκες σε 9 αγώνες ανέβηκε στην Α' κατηγορία του τουρνουά. Στην Α' κατηγορία δε συμμετείχε ποτέ λόγω του ότι ταυτόχρονα διεξαγόταν το 1ο Πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών από το οποίο, φυσικά η INTERAMERICAN δεν μπορούσε να λείψει.

Στο 1ο Πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών που ολοκληρώθηκε στις 4-4-99 με τον τελικό που έγινε στη Γλυφάδα, η ομάδα κατέκτησε την πρώτη θέση

Μέχρι στιγμής ο μέσος όρος της ομάδας όντας 31,4 χρόνια είναι πολύ υψηλός. Οι παίκτες είναι κυρίως βετεράνοι που στο παρελθόν συμμετείχαν σε διάφορες ομάδες της Αττικής. Πάντως στο Πρωτάθλημα αυτό δε συμμετείχαν εν ενεργεία παίκτες μετά από απόφαση της Οργανωτικής Επιτροπής.

Λαμβάνοντας σαν δεδομένο ότι η ομάδα αφενός μεν εκπροσωπεί την INTERAMERICAN τη μεγαλύτερη δηλαδή εταιρία Ζωής της Αγοράς, αφετέρου δε στο πρώτο Πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών κατέλαβε την 1η θέση, αγωνιστικός της στόχος είναι να βρίσκεται μέσα στις τρεις πρώτες θέσεις της κατάταξης. Αυτό δεν είναι εύκολο, αν ληφθεί υπόψη ότι οι παίκτες, όχι μόνο είναι ώριμης ηλικίας, αλλά επιπροσθέτως δεν μπορούν να εξασφαλίζουν πάντα τον αναγκαίο χρόνο για την προετοιμασία. Πρέπει οπωσδήποτε να δείξουν ενδιαφέρον και άλλοι εργαζόμενοι της Εταιρίας έτσι ώστε να εξασφαλιστεί μία συνεχής τροφοδότηση της ομάδας.

Θεωρούμε ότι η Εταιρία γενικά πρέπει να συ-

νεχίζει να στηρίζει τις προσπάθειες της Ομάδας. Άλλωστε το Πρωτάθλημα στο οποίο συμ-

Ο αγωνιστικός στόχος της INTERAMERICAN είναι να βρίσκεται μέσα στις τρεις πρώτες θέσεις της κατάταξης.

μετέχει φαίνεται ότι θα αποκτήσει ακόμα μεγαλύτερη βαρύτητα, αφενός μεν γιατί όλο και περισσότερες εταιρίες δηλώνουν συμμετοχή, αφετέρου δε, όλες οι εταιρίες δίνουν όλο και μεγαλύτερη βαρύτητα στην υποστήριξη των Ομάδων τους.

Αυτή την περίοδο βρισκόμαστε σε ανεύρεση προπονητή και οι προπονήσεις γίνονται 2 φορές την εβδομάδα.

Η ομορφότερη στιγμή της ομάδας ήταν η κατάκτηση του 1ου Πρωταθλήματος Ασφαλιστικών Εταιριών και η χειρότερη η ήττα στον τελικό του 2ου εσωτερικού Πρωταθλήματος του Ομίλου.

ALICO

Για την ομάδα της ALICO μας μίλησε ο κύριος Αντώνης Ρεφούλιας, ο οποίος μας είπε τα εξής:

«Το 1998 αρχίσαμε την προσπάθεια εγώ (Υποκατάστημα Ι. Κακανά) και ο Θοδωρής Τσέλιος πρώην υπάλληλος των κεντρικών Γραφείων.

Η ιστορία είναι μικρή. Πέρυσι παίξαμε στο τουρνουά του Δήμου Αθηναίων και στο Ασφαλιστικό Πρωτάθλημα παίρνοντας τελικά την Γ' θέση. Αυτή τη στιγμή λαμβάνουμε μέρος στο τουρνουά του Δήμου Αθηναίων 1999 των επιχειρήσεων.

Η ομάδα έχει δημιουργηθεί από διοικητικά και παραγωγικά στελέχη της εταιρίας μας. Μέσα στην ομάδα υπάρχουν και «ταλέντα» όπως και παίκτες πρώην επαγγελματίες του basket που παίζανε παλιά σε ομάδες.

Στόχος μας είναι η συνέχεια αυτού του είδους δραστηριότητας μέσα στην Εταιρία και η συμμετοχή όλων στις προπονήσεις και στους αγώνες, για να φτιάξουμε ένα αξιόμαχο συγκρότημα που θα είναι στολίδι για την Εταιρία μας.

Με οργάνωση και σοβαρότητα και αγάπη για αυτό που κάνουμε.

Προπονητής είναι ο Κώστας Μίσσας Διευθυντής Υποκαταστήματος της ALICO.

Προσπαθούμε να έχουμε 1 μέρα την εβδομάδα προπόνηση και 1 φορά την εβδομάδα αγώνα επίσημο ή φιλικό, χωρίς πάντα να τα πετυχαίνουμε αυτό λόγω έλλειψης αθλητικών χώρων.

Στόχος μας είναι η συνέχεια αυτού του είδους δραστηριότητας μέσα στην Εταιρία και η συμμετοχή όλων στις προπονήσεις και στους αγώνες, για να φτιάξουμε ένα αξιόμαχο συγκρότημα που θα είναι στολίδι για την Εταιρία μας.

Η ομορφότερη στιγμή της ομάδας μας ήταν όταν πήραμε το κύπελλο της Γ' θέσης στην πρώτη ουσιαστική συμμετοχή μας σε Πρωτάθλημα νικώντας την ALLIANZ με 70-63 στο μικρό τελικό, έχοντας 10 νίκες και 2 ήττες (αν και θέλαμε την Α' θέση).

Η χειρότερη στιγμή ήταν μετά την πρώτη ήττα μας που συνέπεσε με τον πρώτο αγώνα του Πρωταθλήματος. Γενικά προσπαθούμε να χαϊρόμαστε αυτό που κάνουμε μέσα σε ένα κλίμα συναδελφικότητας και διασκέδασης.

Σήμερα η ομάδα έχει οργανωθεί πιο πολύ μετά την βοήθεια (ηθική και υλική) της Εταιρίας μας και προσωπικά του κ. Ανδρέα Βασιλείου.

Επειδή όλοι θέλουμε, είμαι βέβαιος ότι μπορούμε να ανεβάσουμε την ομάδα μας όχι μόνο στην πρώτη θέση του χρόνου, αλλά και το άθλημα να

γίνει αξιόλογο και ενδιαφέρον ώστε να μας παρακολουθούν όλοι, συνάδελφοι και τύπος και η προσπάθειά μας αυτή να χειροκροτηθεί από όλους μέσα σε γήπεδα με γεμάτες κερκίδες.

Σήμερα η ομάδα μας αποτελείται από τους: Μ. Αδραμίτογλου, Γ. Ζερβουδάκη, Ν. Ζηλιασκόπουλο, Μ. Κακομανώλη, Γ. Καψή, Δ. Κερκελέ, Γ. Κούση, Δ. Μαζαράκη, Κ. Μαρκουίζο, Π. Μητρέλο, Α. Ρεφούλια και Α. Τσαγκάρη.»

Ομάδα Μπάσκετ Alico



Πρόταση **ΝΑΙ**

Κούβα

Ενα μακρινό ταξίδι σ'ενα μαγευτικό τόπο όπως το νησί της Κούβας, είναι όνειρο για τους περισσότερους. Το νησί που ανακάλυψε το 1492 ο Χριστόφορος Κολόμβος αποτελεί σήμερα μια άριστη επιλογή για να υποθετήσει κανείς ενα ταξίδι κινήτρων.



γρήγορους ρυθμούς σ'ενα τουριστικό παράδεισο.

Είναι η πιο αυθεντική αποικιακή πόλη της Λατινικής Αμερικής και χωρίζεται σε τρεις μεγάλες περιοχές, όπου η κάθε μια παρουσιάζει τεράστιο ενδιαφέρον για τον επισκέπτη.

Το Βαραδέρο με τις λαμπερές παραλίες του, προσελκύει τουρίστες από όλα τα μέρη του κόσμου αφού εξελίσσεται σε τουριστικό θέρετρο με δικό του αεροδρόμιο και μεγάλα πολυτελή ξενοδοχεία διεθνών αλυσίδων και άριστες εγκαταστάσεις.

Ατία της εξέλιξης του, η πολλών χιλιομέτρων ακρογιαλιά του, η οποία είναι η ωραιότερη του νησιού και μια από τις εκπληκτικότερες στον κόσμο.

Παρά την δεινή οικονομική της κρίση, πολλές χώρες στον κόσμο θα ζήλευαν την νυχτερινή ζωή της Κούβας.

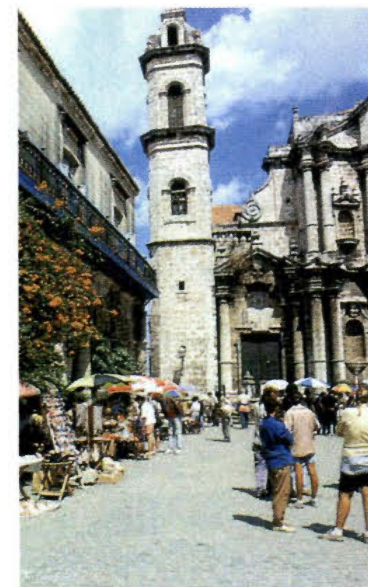
Ρούμπα, σάλσα, μάμπο ή τζαζ, η μουσική ζωή είναι έντονη και αποτελεί ενα

αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής της Κούβας.

Γεμάτο ζωή το νησί έχει αρκετά αξιοθέατα, τροπική βλάστηση και φοίνικες. Ελάχιστα παλιά αυτοκίνητα και παλιά σπίτια με ρόζ ή κίτρινα χρώματα σε προκαλούν να τα φωτογραφίσεις.

Το HERONIA από τους μεγαλύτερους οργανωτές ταξιδίων, έχει σχεδιάσει πολλές αποστολές και μάλιστα μεγάλων εταιριών στη Κούβα τα τελευταία τρία χρόνια, με μοναδική επιτυχία αφού οι υπηρεσίες που παρέχει και σε αυτό τροπικό νησί είναι υψηλού επιπέδου.

Στο πέρασμα των δύο τελευταίων χρόνων έχει αποδειχθεί ότι ο προορισμός αυτός ενδιαφέρει την συντριπτική πλειοψηφία σε όλες τις εργαζόμενες ομάδες των ανθρώπων. Η Αβάνα, η περίφημη λατινοαμερικάνικη πρωτεύουσα της Επανάστασης, μια πόλη αφάνταστης ομορφιάς μετατρέπεται με





Ο κ. Άρης Τσούρος ο αρχηγός της ομάδας Μπάσκετ της ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΠΙΣΤΗΣ μιλώντας για την ομάδα του μας είπε:

«Η ομάδα μπάσκετ της Ευρωπαϊκής Πίστης συγκροτήθηκε το Σεπτέμβριο του 1998 με σκοπό τη συμμετοχή της στο 1ο Πανελλήνιο Πρωτάθλημα Μπάσκετ Ασφαλιστικών Εταιριών. Συνεπώς δεν έχει ιστορία να επιδείξει, αλλά ελπίζουμε ότι θα έχει μέλλον. Ανταποκριθήκαμε άμεσα στην πρόσκληση της Οργανωτικής Επιτροπής μας και μας βρήκε απόλυτα σύμφωνους η φιλοσοφία διεξαγωγής και οργάνωσης του Πρωταθλήματος. Συγκεκριμένα:

- Να είναι όσο περισσότερο ρεαλιστικό γίνεται, πραγματοποιώντας αγώνες και σε γήπεδα της Α1, με επίσημους διαιτητές καλαθοσφαίρισης, κανονισμούς διεξαγωγής κ.ά.
- Σαν πρωτάθλημα να έχει ως βασικό στόχο

Η ομάδα μπάσκετ της Ευρωπαϊκής Πίστης στοχεύει στην άθληση και στη ψυχαγωγία όλων των εργαζομένων.

την άθληση και ψυχαγωγία των εργαζομένων, τη συμμετοχή και όχι τον πρωταθλητισμό. Τα ονόματα των παικτών της ομάδας μας είναι: Δημήτρης Παπαβασιλείου, Άρης Τσούρος, Σωτήρης Σιγανός, Ηλίας Παπαδόπουλος, Πάυλος Δερμιτζάκης, Γιάννης Βαφειάδης, Κανέλλος Τσομπός, Γιώργος Παπαδόκης, Δημήτρης Γκέκας, Μάριος Σκαρδής, Μιχάλης Δημήτρης, Θόδωρος Σπηλιωτόπουλος, Δημήτρης Αναγνώστου, Στάθης Κατσίκας, Σπύρος Λούκος. Ο Προπονητής μας είναι ο κύριος Βαγγέλης Βαφειάδης. Οι προπονητές που έγιναν ήταν

ελάχιστες και περιορίστηκαν στη βελτίωση της φυσικής κατάστασης των παικτών, καθώς και στην αγωνιστική γνώριμία των παικτών μεταξύ τους. Υπήρξε όμως διάθεση και... αρκετό γέλιο, ενώ παράλληλα όλοι οι παίκτες έγιναν φίλοι μεταξύ τους.

Τα talέντα είναι το τελευταίο που ενδιαφέρει την Ευρωπαϊκή Πίστη. Βασικός σκοπός όπως προανέφερα δεν ήταν ο Πρωταθλητισμός αλλά η συμμετοχή για ψυχαγωγία. Ένα από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την ομάδα της Ευρωπαϊκής Πίστης -όπως και των άλλων εταιριών- είναι ότι δεν αγωνίζεται σε αυτή κανένας εν ενεργεία παίκτης

Play off

Για την τελική φάση, η ομάδα της Ευρωπαϊκής Πίστης αντιμετώπισε την αντίστοιχη ομάδα της Metrolife-Εμπορικής και παρ' όλες τις φιλότιμες προσπάθειες ηττήθηκε και αποκλείστηκε από το Final Four.»



Ο αρχηγός της ομάδας ο κ. Βορλόκας μας είπε τα εξής: «Η ομάδα μας ιδρύθηκε από το Σύλλογο Εργαζομένων της Αγροτικής Ζωής το Νοέμβριο του 1994. Έχει 5 χρόνια ζωής και πήρε μέρος σε δύο Πρωταθλήματα:

α) του ΕΚΑ και β) στο Α' Πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών. Αποτελείται από 15 αθλητές, τα ονόματα των οποίων είναι: Δημήτρης Νικολιάς, Χρήστος Βορλόκας, Θεμιστοκλής Γιαννόπουλος, Παναγιώτης Λαζαράκος, Γιάννης Παπουτσάς, Γεράσιμος Παπαδόπουλος, Ηλίας Γαρμπής, Κώστας Μπένης, Βασίλης Κακριδιώτης, Θεοδόσης Σπανίδης, Ευστράτιος Τρικαλινός, Δημήτρης Μούσης, Θεόδωρος Σταθόπουλος, Θεόδωρος Μανιάτης και Γιώργος Μπαξεβάνης.

Το Πρωτάθλημα αρχίζει το μήνα Νοέμβριο και τελειώνει τον Απρίλιο. Οι ομάδες που συμμετέχουν ανήκουν στις Ασφαλιστικές Εταιρίες και ο στόχος κάθε ομάδας είναι η άθληση των εργαζομένων και η συμμετοχή τους σε αυτό. Εμείς συμμετείχαμε στον Α' όμιλο και δεν κάναμε καμία νίκη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τη χρονιά που μας πέρασε δεν είχαμε προπονητή και δεν κάναμε προπονήσεις. Η μορφοτέρα, μέχρι τώρα, στιγμή της Ομάδας μας ήταν στο Πρωτάθλημα του ΕΚΑ την περίοδο 1995-1996, που πήραμε



Ομάδα Μπάσκετ Αγροτικής Ζωής

τη δεύτερη θέση και το κύπελλο 'Ηθους και η χειρότερη ο φετινός μας μηδενισμός. Μέσα στην Ομάδα δεν υπάρχουν talέντα, υπάρχουν όμως πολλά, στα επιτραπέζια παιχνίδια.»



Για την ομάδα της NN μας μίλησε ο Αλέξανδρος Αντίοχος. Η ομάδα της NN ιδρύθηκε το Δεκέμβριο του 1998 από τους Αλέξαν. Αντίοχο, Αλέξαν. Ράλλη και το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Γεώρ. Βοργιά.

Μέχρι σήμερα συμμετείχε στα πρωταθλήματα καλαθοσφαίρισης, Ασφαλιστικών εταιριών αλλά και Δήμου Αθηναίων.

Η ομάδα σήμερα αποτελείται από 16 στελέχη, (7) επτά από το χώρο των πωλήσεων, Δημοσθένης Βούρτος, Μιχαήλ Κανδρινάκος, Γρηγόρης Κατράνας, Δημήτρης Μανιάτης, Πέτρος Πλατανιάς, Εμμαν. Σταφυλοπάτης και Μιχαήλ Σωτηράκος και (9) εννιά από τις διοικητικές υπηρεσίες, Αλέξ. Αντίοχο, Αλέξ.

Ράλλη, Ιωάννης Μαρκουλής, Χρήστος Κουτσαβέλης, Ελευθ. Παπασταύρου, Κώνστ. Ελενίστας, Ιωάνν. Θεοχαράκης, Εμμ. Κολιδάς και Αθαν. Καφρίτσας. Στην 11χρονη πορεία της είχε δέκα συμμετοχές στο πρωτάθλημα ασφαλιστικών εταιριών με έξι νίκες και τέσσερις ήττες και τέσσερις συμμετοχές στο πρωτάθλημα του Δήμου Αθηναίων με ισάριθμες νίκες. Ο στόχος της ομάδας μας και του προπονητή κ. Λεβεντάκου είναι να διακριθεί στο πρωτάθλημα ασφαλιστικών εταιριών.



Ομάδα Μπάσκετ Nationale Nederlanden

Τελειώνοντας, θέλω να ευχαριστήσω τη Διεύθυνση της Εταιρίας μας που υποστήριξε από αρχή την προσπάθεια και θα συνεχίσει να βοηθά με κάθε τρόπο, όπως τόνισε ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος κος Παναγ. Καραλής στη συνάντηση που έγινε την 24 Μαΐου με τα στελέχη της ομάδας.

Μανταρίνι®

Σύγχρονο Ελληνικό Νηπιαγωγείο και Βρεφονηπιακό Κέντρο

Δημιουργικές πρωτοβουλίες με φροντίδα και αγάπη...



...Για μια χαρούμενη ματιά στη ζωή!





Ομάδα Μπάσκετ Metrolife Εμπορική

METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ

Για την ομάδα της METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ μας μίλησε ο υπεύθυνος κ. Γ. Χειλαδάκης:

«Η ομάδα μπάσκετ της Εταιρίας μας ιδρύθηκε το 1998, ύστερα από ένα προσκλητήριο που έγινε προς τους εργαζόμενους. Τα χρώματα της ομάδας μας είναι Μπλε και Άσπρο όπως τα χρώματα της METROLIFE-ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ, εξάλλου για όλες τις ομάδες του Πρωταθλήματος ισχύει το ίδιο. Δηλαδή χρησιμοποιούν τα ίδια χρώματα της Εταιρίας τους.

Πριν από αυτή την ομάδα, είχαμε μια άλλη ποδοσφαιρική, εξ ίσου καλή η οποία στο πρωτάθλημα των Ασφαλιστικών Εταιριών που είχε γίνει, είχε κερδίσει αρκετές διακρίσεις (πρωταθλήματα και κύπελλα). Είχαμε στο ενεργητικό μας καλή ομάδα με πολλές νίκες,

αλλά δυστυχώς δεν ξανάγινε πρωτάθλημα ποδοσφαίρου Ασφαλιστικών Εταιριών. Εμείς βέβαια έχουμε δώσει αρκετή βαρύτητα στον Κλασικό Αθλητισμό και γενικότερα στο Στίβο, τον οποίο τον εκτιμούμε πολύ. Υπάρχουν αθλητές, υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον. Δεν είναι τυχαίο που η Εταιρία μου είναι ο κύριος σπώνσορας του ΣΕΓΑΣ.

Όσον αφορά το μπάσκετ ξεκινήσαμε δυναμικά, γιατί διακρίναμε ότι οι προτιμήσεις των περισσότερων συναδέλφων της Εταιρίας έκλειναν προς αυτό το άθλημα. Εξάλλου βλέπουμε ότι η καλαθοσφαίριση είναι ένα άθλημα που βρίσκεται στο υψηλότερο σκαλοπάτι του ελληνικού Αθλητισμού.

Τα παιδιά που στελεχώνουν την ομάδα μας είναι διοικητικοί υπάλληλοι, διευθυντές υποκαταστημάτων και ασφαλιστές, που ανταποκρίθηκαν αμέσως στο κάλεσμά μας.

Η ομάδα αποτελείται από: Φ. Μοντσενίγο που είναι και αρχηγός, το Γ. Δρακουλάκο, το Σ. Θειακό, το Γ. Μπασμά, τον Π. Καρρά, το Β. Νίκα, το Γ. Παπαδερό, το Δ. Γκόντα, το Δ. Γιαννίτσο, το Δ. Δημολιάννη, το Χ. Ράλλη και το Γ. Χειλαδάκη.

Για τις προπονήσεις έχουμε τον κ. Χ. Χριστοδούλου, είμαστε τυχεροί γιατί τυγχάνει να είναι και πελάτης μας. Αυτός προσφέρθηκε να μας βοηθήσει αφλοκερωδώς και η προσπάθειά του (διότι είναι εν ενεργεία αθλητής), είναι πολύ μεγάλη. Μας προπονει κάθε Τετάρτη και Κυριακή έχουμε τους αγώνες. Επίσης σημαντική βοήθεια, είχαμε από το γυ-

μναστή της ομάδας τον κύριο Απ. Ρήγα, που είναι και διακεκριμένος ασφαλιστής.

Με την ευκαιρία αυτή θα ήθελα να ευχαριστήσω την Εταιρία μου, που από την πρώτη στιγμή είδε θετικά αυτή την προσπάθεια όπως κάθε αθλητική δραστηριότητα και ανέλαβε όλα τα έξοδα που είχαμε. Με τα χρήματα αυτά πληρώσαμε τις εμφανίσεις, φόρμες, γήπεδα, διαιτητές, σημειωτές, παρατηρητές, έπαθλα κ.λπ. Η βοήθειά της ήταν πολύ σημαντική. Τώρα μέσω του περιοδικού σας, θα ήθελα να δώσω συγχαρητήρια σε όλα τα ανώτερα στελέχη των Εταιριών που ανέλαβαν πρόθυμα την κάλυψη των εξόδων των ομάδων τους και συνέβαλαν θετικά στις προσπάθειες των εργαζομένων. Μπράβο στις εταιρίες που συμμετείχαν. Έτσι πρέπει να συνεχίσουν τα επόμενα χρόνια και είμαι σίγουρος ότι οι παραγωγές θα ανέβουν σημαντικά.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί και που θέλουμε όλα τα παιδιά, είναι να έλθει όσο το δυνατόν περισσότερος κόσμος για να χειροκροτήσει τις προσπάθειες των εργαζομένων. Η αμόσφαιρα είναι φιλική και διαφέρει από άλλους αγώνες γιατί δεν υπάρχει επιθετικότητα και υπέρμετρος φανατισμός, αλλά φιλία, ζεστασιά και συναδελφικό κλίμα.

Οι συνάδελφοι που παίζουν δεν έχουν σκοπό το κέρδος αλλά βάζουν τα δυνατά τους να παίξουν καλά και να δείξουν ένα ωραίο θέαμα, να δείξουν πόσο αγαπάνε την εταιρία που εργάζονται. Πάνω από όλα μετράει περισσότερο η προσπάθεια που κάνουμε.»

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΓΩΝΩΝ

ΗΜ. ΜΗΝΙΑ	ΕΙΔΟΣ	ΓΗΠΕΔΟ	ΟΜΑΔΕΣ	ΣΚΟΡ
22-Νοε-98	Φιλικό	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - COMMERCIAL UNION	56-35
29-Νοε-98	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ - METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ	20-60
13-Δεκ-98	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ALLIANZ	53-56
20-Δεκ-98	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	GENERALI - METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ	24-74
17-Ιαν-99	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - N.N.	52-33
24-Ιαν-99	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - SCORLIFE	47-40
7-Φεβ-99	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ALFA ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	20-00
14-Φεβ-99	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	COMMERCIAL - METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ	36-76
7-Μαρ-99	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ	76-32
14-Μαρ-99	Πρωτάθλημα	Ελληνικό Κλειστό	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ	88-47
28-Μαρ-99	Πρωτάθλημα	Δραπετσώνας	ALICO - METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ (Ημιτελικός)	46-53
4-Απριλ-99	Πρωτάθλημα	Γλυφάδας	METROLIFE ΕΜΠΟΡΙΚΗ - INTERAMERICAN (Τελικός)	60-63

Allianz

Για την ομάδα της Allianz μας μίλησε ο υπεύθυνος κ. Γιώργος Λασκαριδής: «Η Ομάδα μας ιδρύθηκε το 1998. Έχει την 4η θέση στο 1ο Πανελλήνιο Πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών και ήταν η πρώτη συμ-

μετοχή της σε τέτοιου είδους αγώνες, με 8 νίκες και είμαστε στον 1ο όμιλο. Στην ομάδα μας υπάρχουν τρία ταλέντα οι κύριοι: Βαγγέλης Σιώκος, ο Κώστας Λεράκης και ο Δημήτρης Τζιαμτζής. Οι στόχοι της ομάδας μετά την πρώτη εμπειρία στο πρωτάθλημα Ασφαλιστικών Εταιριών είναι η συμμετοχή μας στο 2ο Πρωτάθλημα και μία καλύτερη θέση από την

προηγούμενη. Προπονήτης μας είναι ο κ. Σπύρος Πετρέλης και οι προπονήσεις που κάναμε ήταν 2 φορές την εβδομάδα, δηλαδή 8 προπονήσεις το μήνα. Η ομάδα αποτελείται από τους: Βαγγέλη Σιώκο, Δημήτρη Λαμπρογιάννη, Βαγγέλη Κουτσιούρη, Δημήτρη Τζιαμτζή, Γιώργο Λιούτα, Θρασύβουλο Παπαδόπουλο, Νίκο Παναγιωτίδη, Γιώργο Λασκαριδής, Κώστα Λεράκη, Δημήτρη Κούρτη, Βασίλη Ράλλη και Νίκο Σάρρο. Οι ομορφότερες στιγμές της ομάδας μας είναι δύο: η πρώτη ήταν η αναγγελία του Πρωταθλήματος και η δεύτερη η νίκη μας εκτός έδρας στο DERBY του ομίλου μας με τη METROLIFE -ΕΜΠΟΡΙΚΗ. Η χειρότερη στιγμή μας ήταν, στο Final four του Πρωταθλήματος, που χάσαμε στον ημιτελικό από την INTERAMERICAN με 62-63.»

Ομάδα Μπάσκετ Allianz.



ΓΡΑΨΟΥ

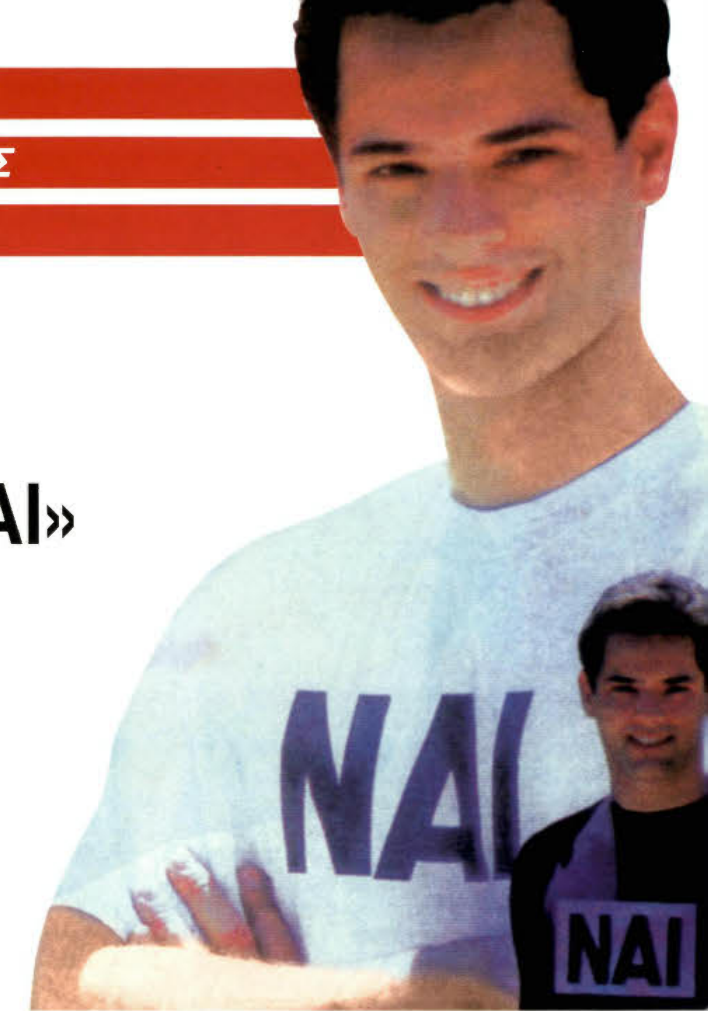
ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗΣ

ΤΩΡΑ!

Κάθε ασφαλιστής δικαιούται σε κάθε έκδοση το «ΝΑΙ» στο γραφείο ή στο σπίτι του

Στις σελίδες του:

- Γνώσεις-εμπειρίες
- Αλήθεια για καλύτερη καριέρα
- Πληροφόρηση, ήθος, ειλικρίνεια
- ΤΡΟΠΟΙ και ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΤΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ



ΓΙΝΕ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗΣ

- ΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ ΑΞΙΖΟΥΝ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ!
- ΣΤΗΡΙΞΕ ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΣΟΥ, ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΟΥ ΦΩΝΗ!
- ΣΤΕΙΛΕ ΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΣΟΥ, ΖΗΤΗΣΕ ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΟΥΜΕ.

ΔΕΛΤΙΟ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗ

Για ένα χρόνο Για δύο χρόνια

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: _____ ΕΤΑΙΡΙΑ: _____

ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ: _____ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: _____

TAX. ΚΩΔΙΚΑΣ: _____ ΠΟΛΗ: _____

ΤΗΛΕΦΩΝΑ: _____ FAX: _____

- Αποστέλλω ταχυδρομική επιταγή
 - Κατάθεση στο λογαριασμό 51342181/104 Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος
- Προσοχή!** Για να γίνει πίστωση, αναγράψτε στην κατάθεση τον αποστολέα και το περιοδικό και στείλτε το παραστατικό στο fax: 36.11.545
- Θα σταλεί εισπράκτορας (Μόνο στην ευρύτερη περιοχή του κέντρου της Αθήνας)
 - Θα περάσω από τα γραφεία σας

ΑΣΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ
 Τεύχος: 1.500 Δρχ. • Φοιτητές 6.000 Δρχ. • Ιδιώτες 10.000 Δρχ. • Εταιρίες - Οργανισμοί 30.000 Δρχ.
ΑΣΙΑ ΔΙΕΤΟΥΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ
 Φοιτητές 10.000 Δρχ. • Ιδιώτες 15.000 Δρχ. • Εταιρίες - Οργανισμοί 50.000 Δρχ.



Επόμενο

η Γυναίκα Ασφαλίστρια



**Εξασφαλίστε τεύχη
στο τηλέφωνο 3620186 - Fax 3611545
για τους συνεργάτες σας
ή γραφείτε τώρα συνδρομητές!**



ΑΝΑΞΑΡΤΗΤΟ ΔΙΜΗΝΙΑΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ
ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ
ΑΦΜ: 1958/1649
ΕΚΔΟΤΗΣ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ
Ευάγγελος Γ. Σπύρου
ΓΡΑΦΕΙΑ: Φιλ. Εταιρίας 19-20, 106 73 Κολωνάκι
Τηλ.: 3609071-3620186 - 3617810
FAX: 3611545

e-mail: bancvaso@compuling.gr
www.ethnodata.gr/Asfalistiko NAI
ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ
Λ. Πολύζος,

Γ. Παπαδογιάννης, Ε. Παπαδήμας, Σ. Ντόβολος

Σμαρούλα Παντελή
(ψυχολόγος)

ΙΑΤΡΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ
Δημ. Λινός

(Ιατρός - καθηγητής Παν/μίου Αθηνών)

ΘΕΜΑΤΑ ΕΟΚ
Α.Δ. Θεοδωράκης

ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ
Διονύσης Λοράνδος

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ - ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ
Γ. Κατσώνη

ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗ
Δημήτρης Μαρούλης

Τα επώνυμα άρθρα εκφράζουν θέσεις
των αρθρογράφων και όχι του περιοδικού "ΝΑΙ"

ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ - ΕΠΙΤΑΓΕΣ
Ευαγ. Γ. Σπύρου

Πλατεία Φιλ. Εταιρίας 19-20, 106 73 Κολωνάκι
Τηλ.: 3609071, 3620186, 3617810,
FAX: 3611545

ΤΙΜΗ ΤΕΥΧΟΥΣ: 1.500 Δρχ.

ΕΤΗΣΙΑ ΣΥΝΔΡΟΜΗ

ΙΔΙΩΤΕΣ: 10.000 Δρχ.

ΦΟΙΤΗΤΕΣ: 6.000 Δρχ.

ΕΤΑΙΡΙΕΣ - ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ: 30.000 Δρχ.

ΔΙΕΤΗΣ ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ

ΙΔΙΩΤΕΣ: 15.000 Δρχ.

ΦΟΙΤΗΤΕΣ: 10.000 Δρχ.

ΕΤΑΙΡΙΕΣ - ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ: 50.000 Δρχ

ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΜΗ ΣΥΝΔΡΟΜΩΝ:

Εθνική Τράπεζα Ελλάδος

ΑΡ. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ: 51342181/104

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ - ΠΑΡΑΓΩΓΗ

ACCESS SOFT Ε.Π.Ε.

Σολωμού 46, 10682 Αθήνα

Τηλ.: 3804460, 3847446 FAX 3847447

ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ Η ΑΝΑΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ, η αναπαραγωγή, ολική, μερική ή περιληπτική ή κατά παράφραση ή διασκευή / απόδοση του περιεχομένου του περιοδικού με οποιονδήποτε τρόπο, μηχανικό, ηλεκτρονικό, φωτοτυπικό, ηχογράφησης ή άλλο, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εκδότη

Νόμος 2121/α1993 στην Ελλάδα και κανόνες Διεθνούς δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα.



ΕΥΡΩ Τώρα, ΕΘΝΙΚΗ υπόθεση

Μια ακόμα πρωτοπορία από την ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Για να είσαι πρώτος πρέπει πάντα να βρίσκεσαι ένα βήμα μπροστά από τις εξελίξεις. Βασισμένη σ' αυτή τη φιλοσοφία, η ΕΘΝΙΚΗ έδωσε πρώτη από το 1990 στους ασφαλισμένους της τη δυνατότητα σύνδεσης των συμβολαίων Ασφάλισης Ζωής με E.C.U. Σήμερα, που το ενιαίο ευρωπαϊκό νόμισμα είναι πλέον πραγματικότητα, η ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ αλλάζει και πάλι τα δεδομένα. Πρωτοπόρος ακόμα μια φορά, διαθέτει από την 1η Ιανουαρίου Ασφαλιστήρια Ζωής συνδεδεμένα με ΕΥΡΩ, ενώ μετέτρεψε αντίστοιχα όλα τα συμβόλαια που μέχρι την 31η ΔΕΚ '98 ήταν συνδεδεμένα με E.C.U. Ευχαριστούμε τους ασφαλισμένους που μας τιμούν με την εμπιστοσύνη τους και τους διαβεβαιώνουμε ότι η ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ θα προηγείται πάντα των εξελίξεων.

ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Όμιλος Allianz

Allianz-AGF Kosmos-Helvetia
Τώρα σε μία δύναμη.

Η Allianz, η AGF Kosmos και η Helvetia
ενώθηκαν σε μία δύναμη, μία ασφάλεια,
ένα πρόσωπο σε όλη την Ελλάδα.
Τώρα ασφαλιστές και ασφαλισμένοι είμαστε
μαζί σε μία οικογένεια.

Τη μεγαλύτερη στον κόσμο!

d&d



Allianz 
Insurance from **A** to **Z**