



## 万欣和（上海）企业服务有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称： 万欣和（上海）企业服务有限公司

企业常用简称（英文）： MSH CHINA

企业常用简称（中文）： 万欣和

所属国家： 法国

中国总部地址： 中国上海浦东峨山路91弄陆家嘴软件园9号楼北塔5层

网址： <http://www.mshasia.com/>

所属行业类别： 健康保险

在中国成立日期： 2001年

在中国雇员人数： 470

### 业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品/生命科学（如医药，医疗器械等）/汽车及零部件/IT信息技术，半导体及通讯/专业性服务（如法律，公关，教育等）

2、曾服务过的客户案例

### 客户一：

|          |  |
|----------|--|
| 所提供的服务类别 | 健康保险/健康体检/员工福利管理   |
| 客户公司性质   | 合资   |
| 客户公司行业   | 金融服务（如银行，保险，财富管理等）   |
| 客户当时的需求  | <p>该公司是一家境内基金管理公司，资金管理规模在国内排行前列，其高管人数在30-40人之间，平均年龄43.8岁，以男性居多，他们平时工作非常忙碌，日夜颠倒，出差频繁，常常忘记体检，对自己的身体健康并不重视。</p> <p>公司新的HR负责人来自某大型外资企业，去年首次将高管专属的高端健康险服务的福利设计提上日程，新的福利理念在公司内部急需宣传和科普。此外，公司的体检是由HR统一采购的，高管使</p> |



|        |   |
|--------|---|
|        | <p>用率并不高，也造成了浪费。</p>  |
| 具体服务内容 | <p>该公司的员工健康福利方案由多家外资和中资供应商竞标，公司最终选择了行业内服务口碑、医疗网络出色的MSH CHINA。</p> <p>MSH CHINA提供的整体解决方案是建议HR将员工的体检，设计为高端健康险的一项体检福利，借助MSH CHINA的医疗服务平台大批量采购的规模效应，体检机构、体检的套餐会更加多样化，同时价格会比企业直接采购便宜20%以上。</p> <p>同时，MSH的客户服务人员可以通过服务系统数据查询，了解高管的体检福利使用状况，在获得HR允许的前提下，及时提醒未做体检的高管，同时推荐离公司比较近的优质体检中心进行体检，避免福利的浪费。</p>   |
| 服务成果   | <p>高端健康险福利中包括的舒适的私立诊所就医体验、便捷的保险直付流程、贴心的驻院代表陪诊服务，覆盖完善的全球医疗网络，都让公司的高管惊喜，对公司的福利满意度骤然提升。</p> <p>此外，公司在体检上投入的预算大幅降低，而高管的体检使用比例则从50%大幅提升到90%以上。福利整合后，只需要对接MSH 客服经理这个统一的服务窗口，无需分别和不同的供应商进行沟通协调，使得整个HR团队的工作量都减轻了。同时，MSH CHINA 的客服经理还额外安排了体检报告解读等人性化的增值服务。</p> <p>为了更好地提高管理层的健康水平，HR负责人计划增加采购MSH 的健康管理服务，由MSH健康管理团队的医生为管理层提供全年的健康追踪服务，详细方案提交管理审议后获得通过。</p> |

**客户二：**

|          |   |
|----------|---|
| 所提供的服务类别 | 健康保险  |
| 客户公司性质   | 外商独资  |
| 客户公司行业   | IT信息技术，半导体及通讯   |
| 客户当时的需求  | <p>该公司是一家全球500强美国高科技公司，其员工遍布全球，中国公司总在保的高管和技术人员在500人左右，其中包括大量美国籍技术人才。按照公司原先的福利设置，一些中国籍高管使用的是价格相对便宜的大中华计划，而职级相对较低的外籍技术人</p> |



|               |   |
|---------------|---|
|               | <p>才使用的是价格昂贵的全球计划。</p> <p>此保险计划在公司运营10年来，大中华计划运作健康，但全球计划的理赔率一直居高不下，常年在110%以上，也就是公司每缴纳1元保费，理赔金额超过1.1元，导致了该公司的保费连年上涨。</p> <p>由于全球经济不景气，总部要求大中华区大幅裁减预算，HR需要平衡公平性和员工情绪的前提下，对各项福利进行调整。</p>   |
| <p>具体服务内容</p> | <p>MSH CHINA的资深客服经理站在客户的角度，提供专业的保险咨询意见，并配合HR团队对高端健康险福利计划进行重新设计。</p> <p>MSH的精算团队梳理了该公司10年来的理赔数据，了解到公司内的美国籍的技术人才已经习惯了原有的行业内最全面的高端健康保险福利，在中国一直使用昂贵医院，或者回美国就医（美国的就医费用极其高昂），这是造成公司福利预算高居不下的根结。</p> <p>福利设置将针对全球计划设置昂贵医院和美国就诊的自负比例，也就是前往和睦家等昂贵医院，或前往美国就医，个人须承担一部分的诊疗费用。</p> <p>降低员工福利，会对HR产生极大的挑战。MSH CHINA的资深客服经理额外提供了一系列的服务，务求将员工的不满降到最低：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 全国各分公司的巡回宣讲，现场接受员工的质问，并提供妥善的安抚</li> <li>● 增拨客户经理，直接接待和回复高管的质询</li> <li>● 为员工推荐优秀的非昂贵医院，安排员工前往公司附近的诊所参观，并提供陪诊服务，改变员工对昂贵医院的过度迷信，逐渐扭转员工的使用习惯</li> </ul> |
| <p>服务成果</p>   | <p>此项改变使得该公司的保费降低了25%，HR预算支出减少150多万。理赔率由原先的110%降低到50%，2019年保费已确认0增长，并可额外获得福利提升，将员工的牙科福利限额提高了1000元，让员工额外收益。</p>  |

**客户三：**

|                 |                              |
|-----------------|------------------------------|
| <p>所提供的服务类别</p> | <p>健康保险/健康体检/员工福利管理/弹性福利</p> |
| <p>客户公司性质</p>   | <p>外商独资</p>                  |
| <p>客户公司行业</p>   | <p>汽车及零部件</p>                |



|                |   |
|----------------|---|
| <p>客户当时的需求</p> | <p>该公司是一家业内领先的外资汽车企业，雇员超过1,000人，分布全国各地，原先高端健康险只针对50人左右的管理层及其家属开放，福利设置非常单一，所有人使用的是一模一样的保险福利计划。</p> <p>近年来医疗通胀飞速增长，导致了公司投入在高管的高端健康险福利预算连年增长，而核心管理层对原先福利计划的诸多不满日益累积，如保险公司的全球直付医疗网络覆盖不够全面，客户服务生硬刻板，可选福利额度不足，无法前往较好的私立诊所等。</p>   |
| <p>具体服务内容</p>  | <p>慎重考虑后，公司管理层决定重新招标高端健康险服务供应商，经过几轮筛选后，最后决定使用MSH CHINA的服务。</p> <p>MSH CHINA提出的解决方案是针对管理层进行福利分层：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 为核心管理层配备覆盖最为全面的全球保障计划，即使在美国和加拿大就诊也可获得全额理赔，各项可选福利（体检、牙科、视力、生育）也设置为最高额度</li> <li>2. 其他管理层根据公司相应的准则，分别配备国际增强和大中华增强计划，公司可每年根据高管的实际反馈进行微调</li> <li>3. 对于本土雇佣的外籍人士，公司配备其本人和子女的高端健康险福利，配偶及其他家属需要自费购买</li> <li>4. 非管理层的本土员工，也可以通过弹性福利自选平台，自费购买高端健康险，团险计划的保费是市场上自己采购个人保险费用的60%左右，为有保险意识的基层员工提供了一个优惠力度极大的“团购价”</li> </ol> <p>同时，MSH CHINA安排了专属客服经理，为其核心管理层进行一对一的福利介绍，并针对不同层级的员工，进行有针对性的福利说明，确保高管和员工充分了解自己能享受到的福利。</p> |
| <p>服务成果</p>    | <p>进行了一系列的改革后，公司在高端健康险福利采购上的预算比原先降低了20%，节约了大量的开支，同时也为非管理层的普通员工，提供了很好的福利自选平台，HR团队对MSH CHINA的服务非常满意，已经连续3年续保。</p>   |

档案内容更新2018年11月