

美世达信员工福利

**2023-2024年度
高端医疗保险福利市场
实践调研报告**

China High-End Medical Insurance Benefits Market Practice Report 2023-2024

目录

背景介绍	3
调研概览	4
方案执行情况概览	8
覆盖的保障对象	9
保障区域	12
涵盖医院范围	13
费用及财务处理	14
供应商选择及增值服务	18
续保事宜	22
弹性自选	25
方案使用情况分析	27
名词解释	32

说明：需注意，此报告所呈现的方案数据及理赔数据仅代表高端医疗保险市场的通行做法和平均水平，对个体方案的设计有一定借鉴作用，但高端医疗保险福利的设置具有复杂程度高和定制化强的特点，如有任何疑问，欢迎联系美世达信员工福利顾问咨询。



背景介绍

2023年，肆虐三年的新冠疫情阴霾正逐渐消散，但其对社会经济及健康、医疗领域具有持久且深远的影响，也间接影响着企业员工健康福利管理策略的调整。利用愈发有限的福利成本合理配置资源，使福利精准匹配员工在后疫情时代的需求，进而提升员工体验，高效吸纳及保留关键人才，在经济重启、各行业赛道皆“内卷”的当下，已成为企业人才管理的关键议题。

疫情影响合并多世代职场格局催生的健康需求演变，以及员工对于医疗体验及医疗服务质量的追求，促使职场健康福利管理愈发重视个性化与差异化。目前，不少企业已使用中高端医疗保险福利来满足员工的差异化福利需求，并逐步挖掘其在吸引与保留关键人才方面的价值。美世2022年度《一线城市福利对标报告》显示，高端医疗保险福利在全行业的流行度已达到了35%，大多数企业向特定人群提供此项福利，如高管人士、关键人才、本地雇佣的外籍人士等；同时企业对于高端医疗保险的认识和需求也在逐步提升。并且，美世发现，受应对疫情的举措、跨境旅行趋势下行、公立医疗体制改革以及本土核心人才医疗需求的影响，中高端医疗保险福利市场的边界和场景也在不断演进。

作为全球领先的福利咨询和保险经纪服务供应商，美世持续关注企业员工的福利需求变化，洞察高端医疗保险福利市场的发展趋势，保持高度的市场敏锐度，为企业客户提供长期可持续的高端医疗保险福利方案。为了深入了解高端医疗保险市场发展现状及企业在为员工配置高端医疗保险福利方面的努力和实践，美世会定期从保险供应商端及企业端对高端医疗保险福利市场进行数据收集、更新与分析。2023年第二季度，美世发起了“2023-2024年度高端医疗保险福利市场实践调研”，根据调研结果汇编而成本报告，以期为更多企业在高端医疗福利领域的探索和规划提供有价值的参考和借鉴。

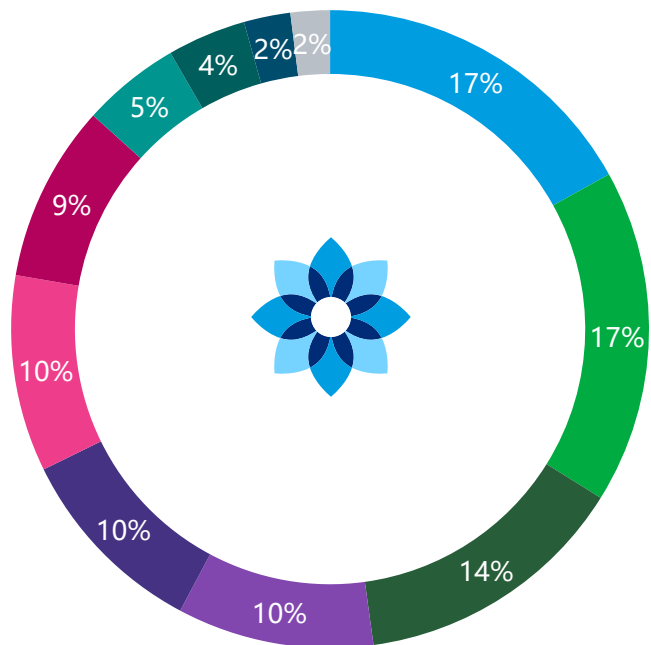


1

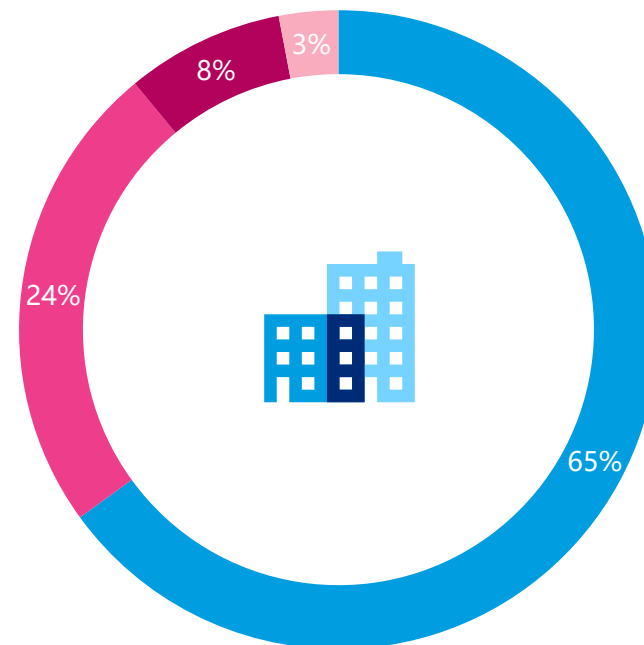
调研概览

《2023-2024年度高端医疗保险福利市场实践调研报告》参与调研的企业共计251家，涵盖消费品零售、高科技、生命科学、制造业、能源化工、互联网等多个领域和行业。参调企业性质以外资为主，占比达到65%，民营占比24%，合资占比8%，国企占比3%，雇员人数规模在1000人以上的企业占比超过半数。

接受调研客户的行业分布图



参与调研客户的企业性质



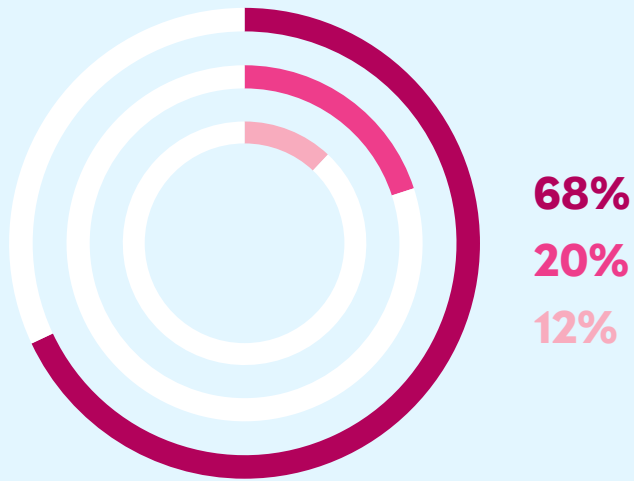
■ 消费品零售 ■ 高科技 ■ 生命科学 ■ 制造业 ■ 能源化工 ■ 互联网
■ 其他服务行业 ■ 汽车 ■ 金融 ■ 房地产 ■ 教育

■ 外商独资 ■ 民营 ■ 中外合资 ■ 国有

在我们调研的251家企业中，有170家已经为员工提供了高端医疗保险福利，30家企业计划未来为员工提供这项福利。

贵公司是否为员工提供高端医疗保险福利？

(N=251)



● 已提供 ● 未提供且无计划提供 ● 计划提供

在已经提供高端医疗保险福利的170家参调企业中，68%为外资企业，21%为民营企业，9%为中外合资企业。

从行业分布来看消费品零售、高科技和生命科学行业的参调企业占比最高，与美世在2021年度展开的同一主题调研结果基本一致。

在51家无计划提供高端医疗保险福利的参调企业中，“没有足够的预算”以及“尚在观望市场”是两大主因。

调研显示，“优质的服务”、“更好的员工体验”以及“可以使用优质医疗资源”是企业为员工提供高端医疗保险福利的主要原因。88%的参调企业认同提供高端医疗保险福利的必要性，认为高端医疗保险福利会成为企业吸引与保留高管和核心关键人才的主流手段和趋势；同时，在已实施高端医疗保险福利的参调企业中，81%的企业表示该福利项目的实施达到“吸引和保留人才”、“提高员工满意度”的目的。

88%

企业认同高端医疗保险福利在吸引和保留企业高管以及核心、关键人才中所发挥的重要价值

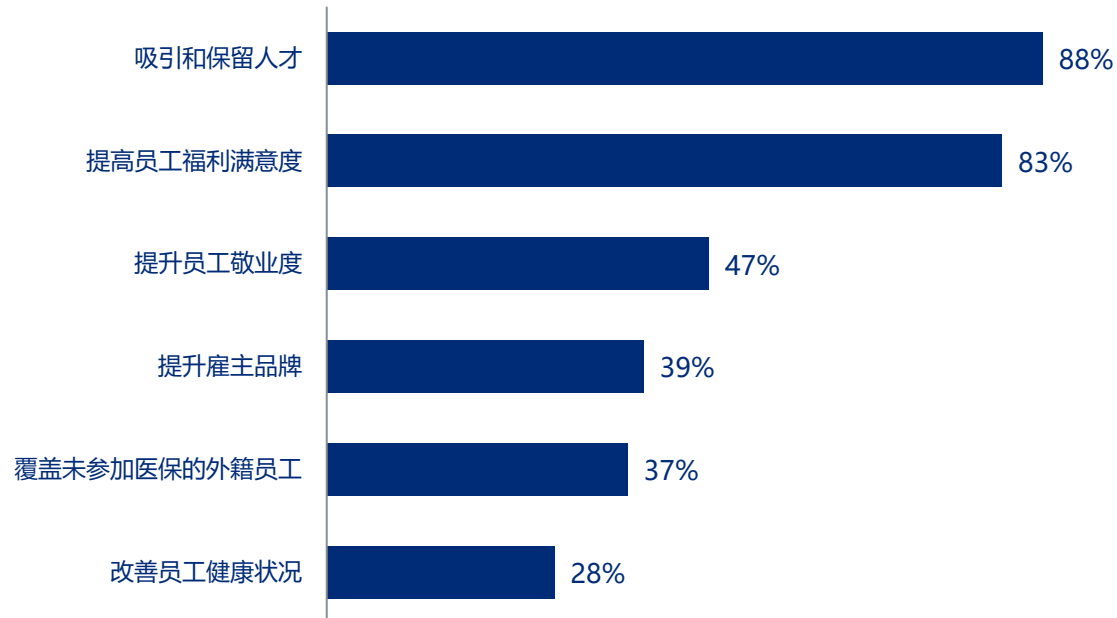
81%

已实施高端医疗保险福利的企业表示该福利项目的实施达到“吸引和保留人才”、“提高员工满意度”的目的

同时，调研结果还显示，仅有不足30%的企业认为实施高端医疗保险计划达到了“改善员工健康状况”的目的。美世认为，作为健康福利的一种，高端医疗保险福利应与其他健康福利形成合力，以共同提升职场健康状况为最终目标，积极挖掘自身在员工健康促进方面的价值。在全社会共同探索“医养结合”、努力构建“健康中国”的当下，保险福利的“保障”意义并不是狭隘的，除了提供优质医疗资源、给与“事后托底”的价值之外，还应在“预防端”发力，为员工的健康提供更为全面的保障和促进。

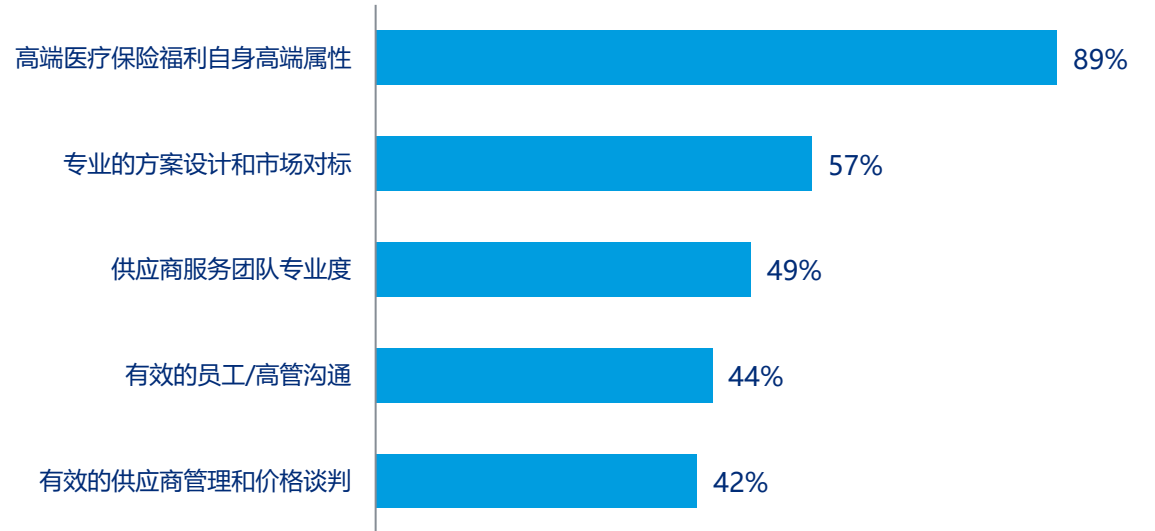
企业提供高端医疗保险福利的主要动因

N=200，包括已经实施和计划实施这项福利的参调企业



高端医疗保险福利项目成功的关键因素

N=149家认同该项福利已基本或完全达成预期目标的企业



2

方案执行情况概览

注：本章节调研数据分析和洞察基于本次调研中已实施高端医疗保险福利的170家参调企业的调研数据得出。

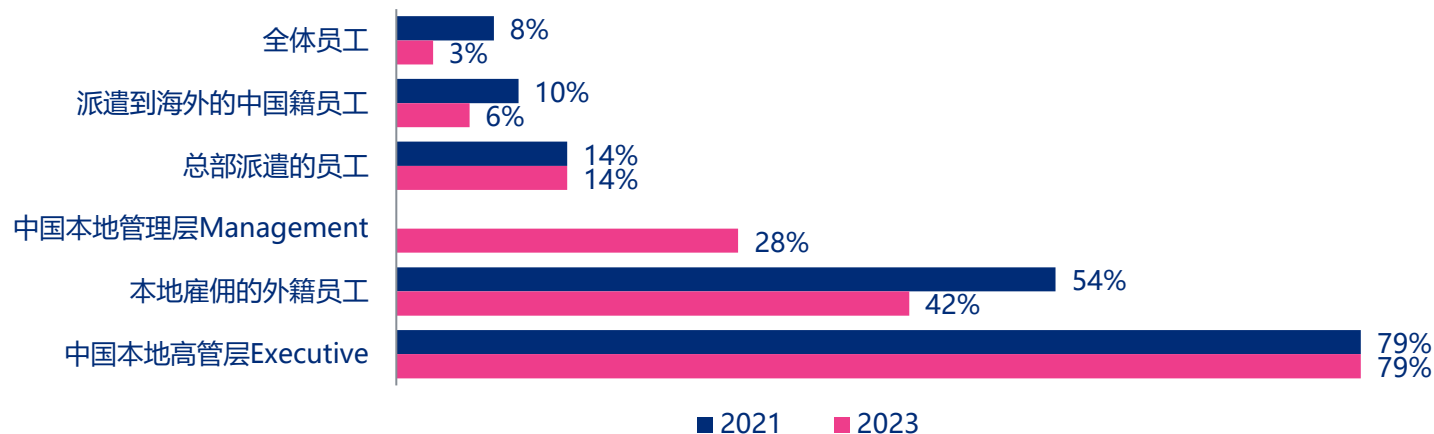


覆盖的保障对象

中国本地高管为高端医疗保险福利的主要保障对象

调研发现，在高端医疗保险福利覆盖人群中，中国籍中高管人员已经成为主要保障对象，由于海外人员全球差旅频次减少，以及本地雇佣的外籍员工占比的下降，高端医疗保险福利覆盖受众的本土化趋势越发显著。

企业高端医疗保险福利计划的保障对象



除了上述问题选项中列举的保障对象之外，值得一提的是：在本次调研中还存在少数参调企业将高端医疗保险福利提供给特定群体员工，如技术骨干、明星员工等，作为员工激励的一项举措，虽然占比较低，但也巧妙的发挥出高端医疗保险福利的员工激励作用。

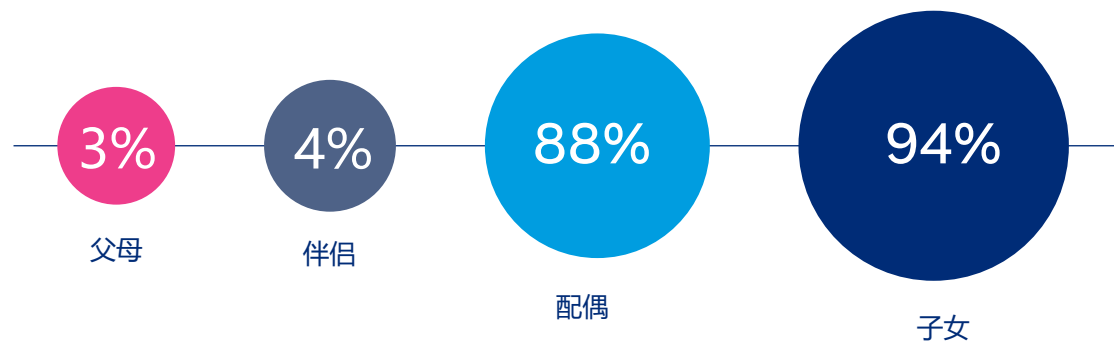
注：2021年的调研并未区分中国本地高管层Executive和管理层Management，在上表中统一归入中国本地高管层Executive，在中国本地管理层Management中并未显示。



超八成已提供高端医疗保险福利的企业将保障人群拓展至员工家属

在参调企业中，有81%的企业会将高端医疗保险福利同时提供给员工家属，其中94%的企业向员工子女提供该福利，88%的企业向员工配偶开放家属计划，除了以上家庭成员外，还有4%的企业将福利计划扩展到员工未婚伴侣，保障对象的包容性更强。在计划配置时，79%的家属计划与员工计划相同。

高端医疗保险福利覆盖的主要家庭成员



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/206125043042010051>