

2023 企业高端 健康福利调研报告

2023 Health Benefits for Corporate Senior Executives Survey Report



© 版权声明 本调研报告属智享会 & 保险极客所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分内容转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

© Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & Insgeek. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & Insgeek is prohibited.

首席顾问 CHIEF ADVISOR



任彬

创始人，CEO，北美精算师
保险极客

顾问团 ADVISORY GROUP

人力资源智享会感谢以下调研顾问团成员在本次调研及案例采访过程中提出的宝贵建议。（顾问按姓名首字母排列，不分先后）



侯静涛

全国薪酬福利经理
西卡（中国）有限公司



汪腾华

CRO，中国精算师，中国精算师协会会员，
特许金融分析师
保险极客



李硕

联合创始人，COO，医健服务负责人
保险极客



于珊娜

大中华区高级薪酬福利经理
洲际酒店集团



苗青

HRVP
北京行易道科技有限公司



张慧

Total Rewards Partner
玛氏食品（中国）有限公司



魏丽

人事总监
得闲影业（北京）有限公司



张圣隽

大中华区人力资源总监
伯乐生命医学产品（上海）有限公司

作者 AUTHOR



刘炳灿 jessie.liu@hrecchina.org

刘炳灿在本次调研中负责问卷设计、案例采访与撰写、数据分析、报告撰写等工作。

刘炳灿现任人力资源智享会咨询顾问（Consultant, Survey）一职。曾负责撰写的调研报告有《培训助力业务转化与发展新思考》、《数字化助力人才盘点》等。

刘炳灿毕业于吉林大学，获得财务管理本科学位。

目录 CONTENTS

▶ 前言	4
▶ 研究框架	6
▶ 主要发现	7
▶ Part1：福利背景与高管福利方案的调整聚焦点	9
1. 福利背景与高管福利的开展情况：经济大环境与企业经营面临挑战的大背景下，高管福利现状如何？	9
◆ 企业还会为高管提供差异化福利吗？	9
◆ 在为高管提供差异化福利时，要重点聚焦哪些高管与福利项目？	10
2. 健康福利的开展情况与变化趋势——聚焦于高端医疗保险 & 高管体检	13
3. 其他相关数据	15
4. 小结与建议	16
▶ Part2：重点福利项目的调整——高端医疗保险与高管体检	17
1. 高端医疗保险	17
◆ 高端医疗保险开展情况	17
◆ 高端医疗保险的配置思路	20
2. 高管体检	33
◆ 高管体检开展情况与调整趋势	33
◆ 企业实践与专家洞察	37
▶ Part3：高端健康福利的未来展望：向高管家属与中层拓展	41
1. 企业对于未来的预期	41
2. 高端健康福利的拓展	42
◆ 为何需要向高管家属与中层拓展？	42
◆ 向高管家属拓展	43
◆ 向中层管理者拓展	45
▶ 建议与解决方案汇总	50
▶ 参调企业样本	52
▶ 企业案例与专家洞察	54



前言

在过去的一年里，无论是宏观经济还是企业经营，都经历了不同程度的震荡与低迷。2023 年，经济逐渐回暖，市场和企业也展现了一定的信心和积极信号。但不可忽视的是，高不确定性伴随着经济回暖、企业经营状况转好的始终，对于企业未来经营的情况有着一定的影响。在不确定的环境中，更多的企业会追求精益管理与降本增效：在资源投入最小化的情况下，为企业与股东创造出尽可能多的价值，为客户提供更满意的服务与产品。

2023 年同样也是世界卫生组织宣布新冠大流行结束的一年。新冠大流行虽已结束，但人们对于健康的关注度还在持续升高。在企业内部，高管的健康与健康福利是 HR 们尤为关注的话题。一方面，高管作为公司中至关重要的角色，其健康状况对于企业来说十分敏感；另一方面，高管自身对于健康保障也展现出了较高的需求。因此，企业会通过为高管配置较为高端的健康福利，对高管所面临的健康风险进行防范。

结合目前市场对于精益管理与降本增效，以及高端健康福利的关注，我们总结出了 HR 们在“高端健康福利的投入产出比最大化”视角下所关注的问题，并希望对这些问题进行重点回答：

- ➡ 在处于经济恢复期但仍面临许多不确定性的当下，企业的高端健康福利的配置情况如何？
- ➡ 关于目前关注度与开展率在不断增加的高端医疗保险，它的配置的思路应该是什么样的？
- ➡ 为了提高高管对于体检福利的满意度，企业对这项较为常规的福利做了哪些调整？
- ➡ 在经济逐渐转好的未来，高端健康福利会有哪些调整与变化的新思路？

在回答上述问题的同时，作为年度报告，本研究报告与智享会前面两届关于高管福利的研究报告（《2021 年中国企业高管福利管理实践研究》与《2019 年中国企业高管福利与实践研究》）的侧重点在如下三个方面会有区别：

- ➡ 在福利项目上，本届报告会从高端健康的角度出发，展示各项高端健康福利的开展情况，并重点聚焦于开展率有显著增加的高端医疗保险；
- ➡ 在福利实践上，本届报告会更加聚焦于高端医疗保险的配置方法，希望为从 0 开始配置高端医疗保险的企业提供参考；
- ➡ 在对标数据上，本届报告会的高端健康福利的开展情况、高端医疗保险的市场基本数据、高管体检的市场基本数据、高端健康福利向高管家属以及中层拓展情况作为对标数据，提供给读者参考。

具体来说，三届报告有如下不同的侧重点可供读者参考：

	本届研究	第三届研究	第二届研究
福利项目	➡ 健康保障中的高端医疗保险 ➡ 健康保障中的高管体检	➡ 健康福利 ➡ 高管生活的软性关怀	➡ 高管用车 ➡ 退休保障 ➡ 高管生活的软性关怀 ➡ 健康福利
福利实践	➡ 高端医疗保险的配置思路	➡ 高管福利的差异化设计 ➡ 福利沟通	➡ 福利方案设计 ➡ 福利沟通
对标数据	➡ 高端健康福利的开展情况 ➡ 高端医疗保险的市场基本数据 ➡ 高管体检的市场基本数据 ➡ 高端健康福利向高管家属以及中层拓展情况	➡ 健康福利 ➡ 与软性关怀等基本市场数据	➡ 高管用车、退休保障、软性关怀、健康福利等基本市场数据

从上面的表格可以看到，无论是从福利项目、福利实践还是数据对标，本届研究相比于前两届都会更加聚焦于健康福利，尤其是高端健康福利。这样的聚焦也同样对应着企业的关注点：在高管福利追求投入产出比最大化的情况下，应该对哪些福利进行重点投入，又应当如何配置这些福利，以实现成本效益的最大化？

在此报告的聚焦之下，我们将主要基于参调企业调研数据和优秀企业案例实践，对当前高端健康福利的配置与调整情况进行讨论，并重点探究高端医疗保险的配置思路。研究会分为以下三部分：

➡ **福利背景与高管福利方案的调整聚焦点：**探究当前经济与企业经营状况对于高管福利的影响，解释为何当前企业更关注高端医疗保险与高管体检两项健康福利。

➡ **重点福利项目的调整——高端医疗保险与高管体检：**分别对于高端医疗保险以及高管体检两项福利进行讨论。

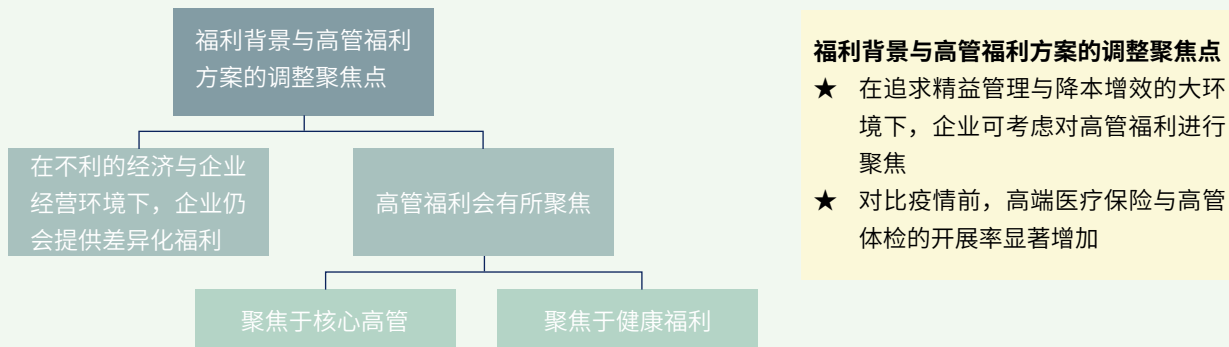
高端医疗保险我们会结合定量与定性研究，向读者展示高端医疗保险的配置思路：结合高管需求与企业 & 供应商的实际情况，配置满足高管需求的高端医疗保险。

高管体检我们主要以定量的方式，呈现高管体检的开展情况与调整趋势，并辅以定性研究，向读者展示高管体检在企业实践中的真实情况。

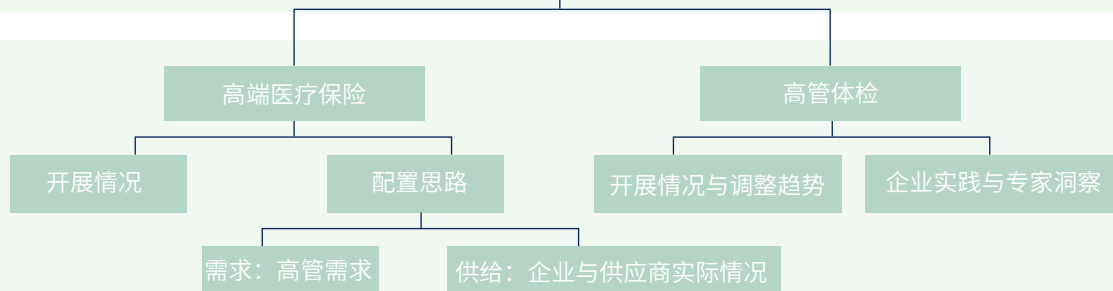
➡ **高端健康福利的未来展望——向高管家属与中层拓展：**基于企业对于未来的预期，并以参调数据为基础，我们讨论了高端健康福利向高管家属与企业中层拓展的可能性。

研究框架

PART1



PART2



重点福利项目的调整——高端医疗保险与高管体检

- ★ 企业可从高管需求与企业 & 供应商现状入手配置高端医疗保险

高管需求

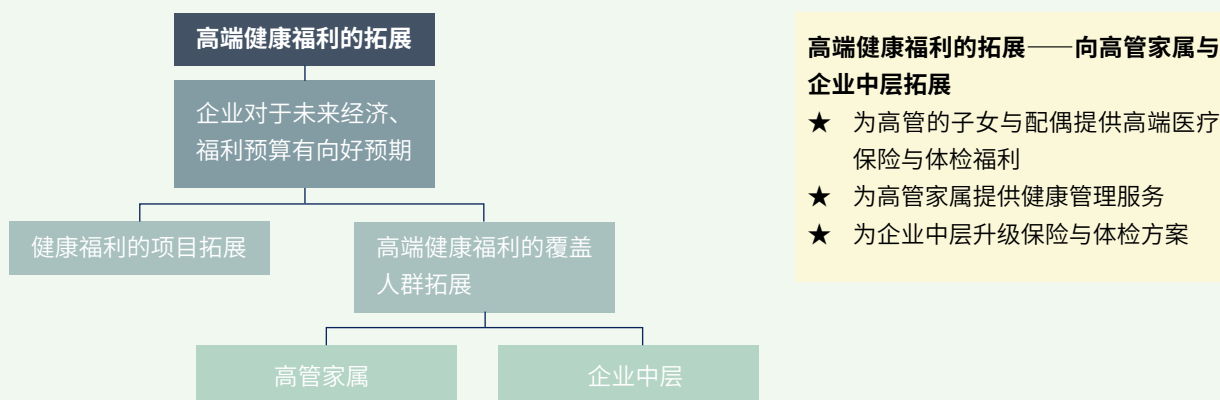
梳理高管的就医流程中的需求，为高管配置全面细致的高端医疗保险

企业 & 供应商现状

结合企业福利预算选择合适的保额，并选择方案设计能力强、整合服务能力强的供应商，以满足高管的个性化需求

- ★ 高管体检作为常规福利，多数企业会对增加体检方案的灵活性以及体检后的健康管理服务

PART3



主要发现

Part1：当前经济与企业经营环境下，高管福利的聚焦与调整：追求福利的投入产出比最大化，高管福利趋于聚焦

报告内容	主要发现	数据事实
福利背景与高管福利的开展情况	➡ 虽然当前经济环境与企业经营状况面临挑战，但多数企业仍会为高管提供差异化福利	➡ 87% 左右的企业为高管提供了差异化的福利
健康福利的开展情况与变化趋势	➡ 对比疫情前，企业与高管会更加重视高端医疗保险	➡ 对比 2019 年数据，高端医疗保险的使用率显著增加，开展率增加了 13% 左右

Part2：重点福利项目的调整：高端医疗保险重在配置可满足高管需求的保险方案；高管体检重在调整与优化

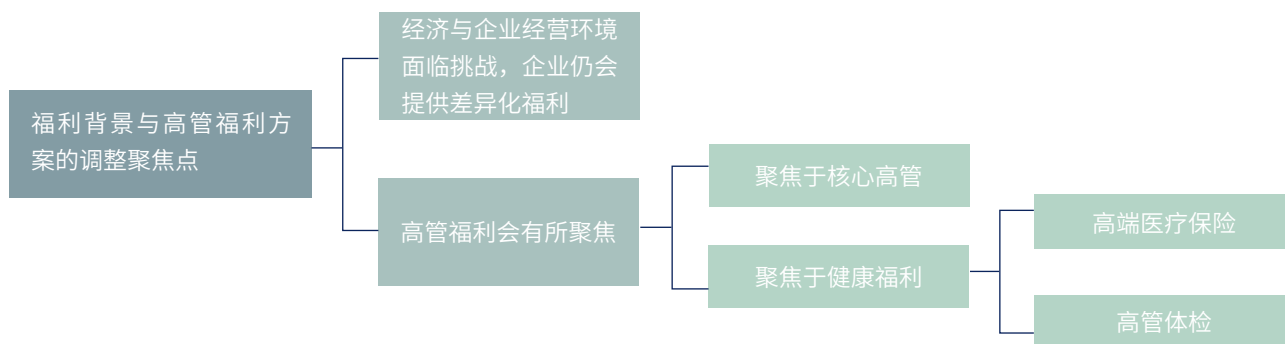
报告内容	主要发现	数据事实
高端医疗保险	➡ 高端医疗保险因其具有保障全面、保额较高、报销便捷等优势，近年来受到了企业与高管的关注。但大部分 HR 在区分高端医疗保险与百万医疗保险时存在困难	➡ 有 43% 左右的 HR 对于高端医疗保险与百万医疗保险的认知存在模糊；有接近 20% 的 HR 对两类保险不甚了解
	➡ 高管对于高端医疗保险中门诊保障、住院保障、就医便利服务的需求较高	➡ 高管对于门诊保障、就医便利服务、住院保障的需求排名前三，且需求率均超过了 50% ➡ 75% 的企业高管对就医便利服务中“绿色通道”的需求较高
	➡ 高管偏向于去二级及以上公立医院的国际部、特需部，以及高端私立医院等医疗水平较高、就诊环境较好的医疗机构就医	➡ 50% 以上的高管偏向于去二级及以上公立医院的国际部、特需部，以及高端私立医院就医
	➡ 理赔时，高管希望可享受便捷的直付服务	➡ 超过六成的企业高管对直付服务有需求
	➡ 就诊后，高管希望有专业的家庭医生负责对其自己及家人的健康进行管理	➡ 40% 左右的企业高管对于增值健康服务中“家庭医生”的需求较高，且高管对于自费购买增值服务有一定的接受度
高管体检	➡ 在近一年，多数企业对高管体检的灵活性做了调整，并增加了体检后的健康管理服务	➡ 在近一年，有 57% 的企业对体检方案的灵活性进行了调整；有 40% 的企业加强了体检后的健康管理服务

Part3：高端健康福利的未来展望：向高管家属与中层拓展

报告内容	主要发现	数据事实
企业对于未来的预期	➡ 未来经济与企业经营情况有向好趋势，但仍面临不确定性	➡ 有 43% 左右的 HR 对于高端医疗保险与有 50% 左右的企业认为经济环境的不确定性较高，对企业未来经营状况持谨慎态度 ➡ 同时也有 40% 左右的企业认为经济环境利好，企业经营状况有向好的趋势
高端健康福利向高管家属与企业中层拓展	➡ 在高端医疗保险与体检的拓展中，连带高管的子女与配偶是较为常见的方案	➡ 无论是高端医疗保险还是体检，企业都倾向于优先连带高管的子女与配偶，开展率均高于 55%
	➡ 对于已提供差异化健康福利的企业来说，多数企业会为中层增加保险的保障项目，增加体检项目或预算	➡ 在为中层提供差异化健康福利的企业中，50% 的企业会选择为中层增加保险的保障项目，75% 的企业会选择为中层增加体检项目或预算

Part1: 福利背景与高管福利方案的调整聚焦点

章节概览：



1. 福利背景与高管福利的开展情况：经济大环境与企业经营面临挑战的大背景下，高管福利现状如何？

在讨论当下高管福利的实践情况前，我们要先对福利所处的大背景进行讨论。福利预算是各种福利项目的源头，福利预算的高低在一定程度上会受企业经营状况的影响，而企业经营状况又依赖于整体的经济情况。因此，我们对于高管福利的讨论，会从福利背后的宏观经济情况与微观企业经营状况讲起。

根据国家统计局官方网站消息，2022 年全年国内生产总值比上年增长 3%。GDP 虽有增长，但增速低于疫情前的 GDP 增速。可见在 2022 年，在全球经济金融形势复杂严峻的环境下，以及内外部众多超预期因素的冲击下，中国经济面临着不小的挑战。而 2023 年，国内需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力得到缓解，经济有所回暖。但是，当前我国经济运行转好主要是恢复性的，内生动力还不强，需求仍然不足，推动高质量发展仍需克服不少困难挑战。

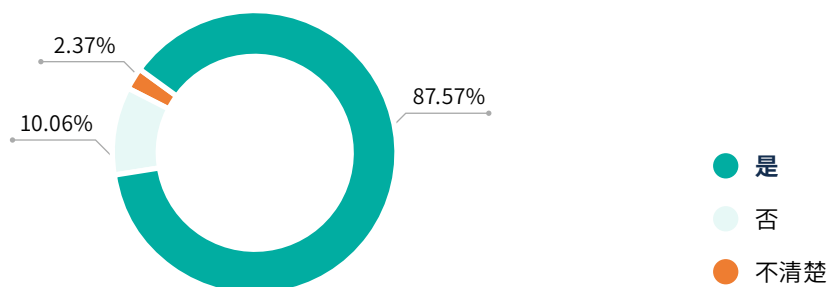
微观的企业经营状况依赖于宏观的经济情况，在经营在面临挑战时，企业会进一步要求人力资源工作的精益管理。而在福利方面，经营情况不乐观意味着企业整体福利方案会向维持成本、增加效益的方向进行调整。

那么在经济发展与企业经营面临重重挑战的当下，企业对于高管福利的开展情况如何？有什么变化与趋势？在维持福利预算的同时，若想提高高管对于福利的满意度和感受度，企业需要重点对哪些福利进行投入与调整？

为了回答上述问题，接下来，我们将通过调研数据，展现目前**高管福利的现状与调整聚焦点**。

◇ 企业还会为高管提供差异化福利吗？

图表 1-1 贵公司是否为高管提供与普通员工存在差异的福利？ N=169





数据分析与解读

在企业经营面临挑战的环境下，绝大多数企业依旧会为高管提供差异化的福利

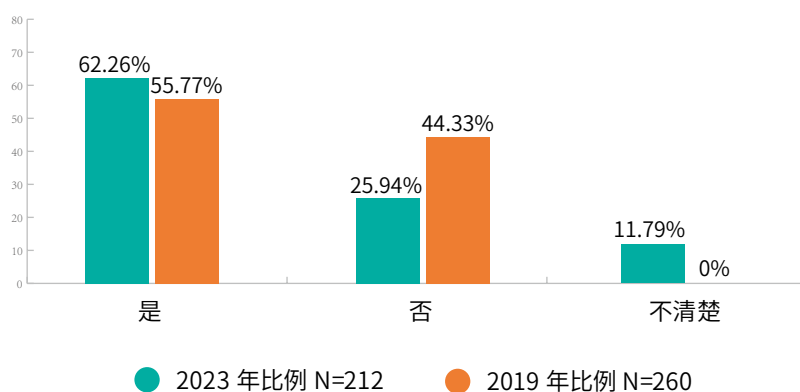
- ◆ 根据图表 1-1，我们发现 87% 左右的企业为高管提供了差异化的福利。
- ◆ 我们认为，在企业经营面临挑战的情况下，企业依旧会为高管提供差异化福利会有如下三点原因：
 - ➔ 企业对高管福利的关注度较高：薪酬福利的 HR 们会非常关心高管的福利方案，原因是高管在公司的经营中扮演了至关重要的角色，通过差异化福利对其激励与保留是十分重要的。
 - ➔ 福利的刚性特征：高管对自己的福利待遇具有只能允许其上升不能允许其下降的心理预期。
 - ➔ 福利的长期惯性特征：对于某些已经在企业内部发放多年的福利而言，福利制度以及员工对福利的认知相对固定，难以对该福利进行大幅的变动。
- ◆ 同时基于市场声音的收集，我们也了解到部分企业不提供差异化高管福利的原因是：
 - ➔ 公司文化提倡公平、效率，不希望通过福利来体现高管与普通员工的地位区别。

从数据可见，在面临不少挑战的经济恢复期，绝大部分企业还是会为高管提供差异化的福利。那么为了应对挑战，企业可以对高管福利做哪些调整？若想将福利预算与资源更集中地利用，集中于哪些层级的高管、哪些福利项目会更有效果？

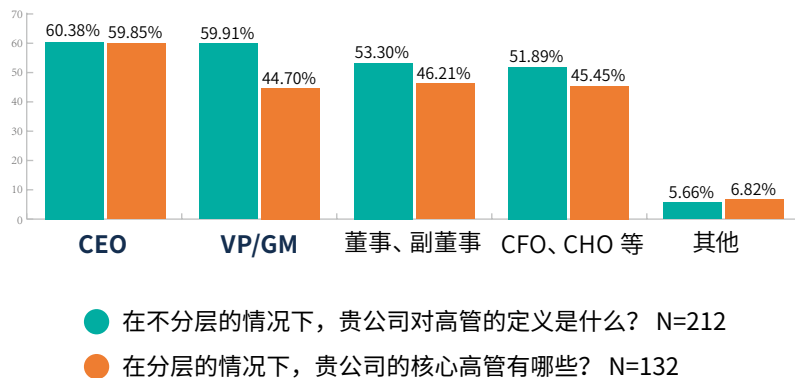
接下来，我们会通过调研数据，帮助读者聚焦关键人群与关键项目。

◇ 在为高管提供差异化福利时，要重点聚焦哪些高管与福利项目？

✓ 聚焦于关键人群

图表 1-2 是否会对高管分层？

图表 1-3 在不分层的情况下，贵公司对高管的定义是什么？



数据分析与解读

过半数的企业会对高管进行分层。如果企业希望将高管福利聚焦于关键人群，可对高管的层级进行划分，再将福利预算与资源向核心层级倾斜。

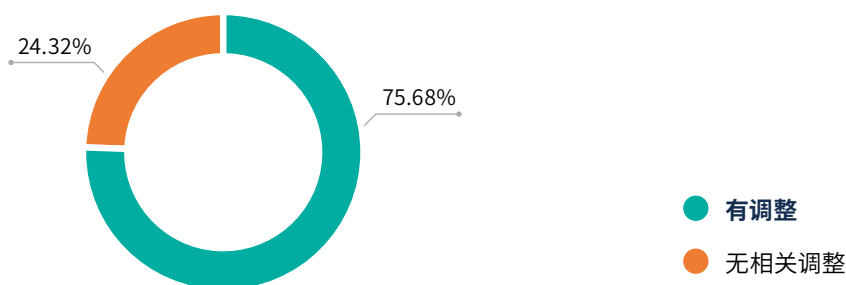
- ◆ 根据图表 1-2，可以看到 62% 左右的企业会对高管进行分层，分为高级高管与普通高管。
- ◆ 根据图表 1-3，可以看到 60% 左右的企业会将 CEO、VP/GM 定义为高管。其中，多数企业的 CEO 为高级高管；但对于 VP/GM 是否为高级高管，参调企业的认知与定义差别较大。
- ◆ 之所以会对高管进行分层，是由于企业希望将有限的福利预算更集中地聚焦于关键管理者身上（如 CEO，董事长等），通过更优质、更丰富的福利，提升他们对于福利的感受度，进一步起到福利对关键管理者的激励与保留作用。在这种分层的思路下，VP 与 GM 在部分企业中比较容易归纳为普通高管，而非核心高管。

✓ 聚焦于关键福利项目

图表 1-4 高管对哪些福利需求较高？ N=148

商业医疗保险	68.92%
体检	54.05%
养老计划	28.38%
高管配车	27.70%
住房补贴	22.97%
子女教育	20.95%
不清楚	18.24%
家庭旅游	9.46%

图表 1-5 贵公司是否会对健康类福利进行调整？ N=148



数据分析与解读

高管的健康对于其自身以及企业都至关重要，因此高管对于商业医疗保险、体检两类健康福利的需求较高，且多数企业会对健康类福利进行不断地调整与优化，来进一步满足高管的需求。

- ◆ 根据图表 1-4，可以看到接近七成的高管对于商业医疗保险有较高的需求，接近 55% 的高管对于体检有较高的需求。
- ◆ 根据图表 1-5，可以看到 75% 左右的企业会对健康类福利进行调整。
- ◆ 商业医疗保险与体检属于健康福利的范畴。基于收集到的市场声音，我们总结了高管与企业对于健康类福利关注度较高的几个原因：
 - ➡ 企业角度：高层管理者作为公司中至关重要的角色，其健康状况对于其自身工作情况以及企业的经营情况密切相关。换言之，高管的健康状况对于企业来说十分敏感，企业自然会非常关注高管的健康。
 - ➡ 高管角度：高管普遍年龄较大，工作压力较大，他们对医疗保障、疾病筛查与预防较为重视。同时，高管作为家庭中的重要经济支柱，如何对健康风险进行防范与应对也是高管非常关注的。因此，高管会对主要作用为风险防范的商业保险，以及主要作用为疾病预防的体检有较高的需求。
- ◆ 企业对于高端健康类福利的设置并不是一成不变的。结合我们市场声音收集的结果，我们发现企业会对高管需求较高的福利项目进行重点投入，并增加健康类福利的灵活性（包括福利项目选择与付费方式的灵活性）。

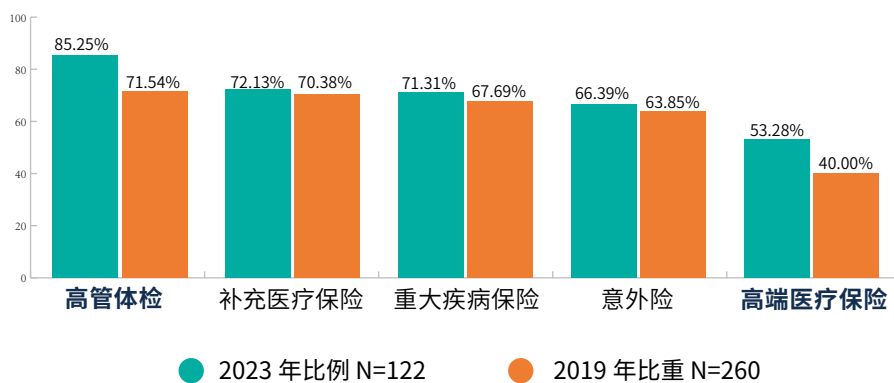
当我们完成了核心高管与健康类福利的聚焦后，我们希望对于福利项目进行更具体的聚焦，同时详细探讨企业对于健康类福利的具体调整方式。接下来的部分，我们将通过数据展现健康类福利的开展情况与变化趋势，寻找健康类福利中最受关注的福利项目。

2. 健康福利的开展情况与变化趋势——聚焦于高端医疗保险 & 高管体检

图表 1-6 贵公司为高管提供哪些健康福利？ N=122

高管体检	85.25%
补充医疗保险	72.13%
重大疾病保险	71.31%
意外险	66.39%
高端医疗保险	53.28%
寿险	36.07%
员工身心援助计划（EAP）	33.61%
牙科保险	16.39%
百万医疗保险	13.93%
失能险	10.66%
不清楚	6.56%
眼科保险	3.28%

图表 1-7





数据分析与解读

在为高管提供健康福利的企业中，高管体检、补充医疗保险、重大疾病保险、意外险和高端医疗保险的开展率排名前五，且开展率均超过了 50%。

由于高管与企业对于疾病预防与风险防范的意识增加，相比于 2019 年，高管体检和高端医疗保险的开展率显著增加。

- ◆ 根据图表 1-6，可以看到我们统计了常见的健康福利的开展情况，发现过半数的企业为高管配置了高管体检、补充医疗保险、重大疾病保险、意外险和高端医疗保险。
- ◆ 根据图表 1-7，可以看到当我们截取当前开展率排名前五的福利项目，并与 2019 年的数据对比时，我们发现：无论是目前，还是 2019 年，使用率排名前五的健康福利项目均为高管体检、补充医疗保险、重大疾病保险、意外险以及高端医疗保险。
- ◆ 通过两年的数据对比可以看出，体检和高端 医疗保险的使用率显著增加，使用率均提升了 13% 左右。其他三项福利的开展率略有增加，但变化不大。
- ◆ 选取 2019 年的数据与当前的数据进行对比的原因是：2019 年是疫情发生前的一年，当前是疫情后的一年。我们希望通过数据的对比，呈现疫情前后高端健康福利开展率的变化。
- ◆ 疫情在很大程度上改变了人们关于健康的认知与重视程度。疫情后，关于健康话题的讨论热度不断攀升。我们将当下（疫情后）与 2019 年（疫情前）的数据对比后，可以看出在疫情后，企业对于高管健康的关注度确有增加。且高管体检与高端医疗保险的开展率显著增加。
- ◆ **高管体检**作为健康福利中的常驻项目，其重要性不言而喻，且由于高管对疾病的早筛早检、预防意识的提高等因素，高管体检的使用率也不断增加。
- ◆ **高端医疗保险**拥有保障全面、保额较高、报销便捷、就医环境优越等优势，可有效地为高管分散疾病风险、提供合理保障。因此，具有多重优势的高端医疗保险愈发受到企业和高管的关注。同时，由于高端医疗保险供应商所提供的服务的不断成熟与完善，企业也更愿意使用这项福利。

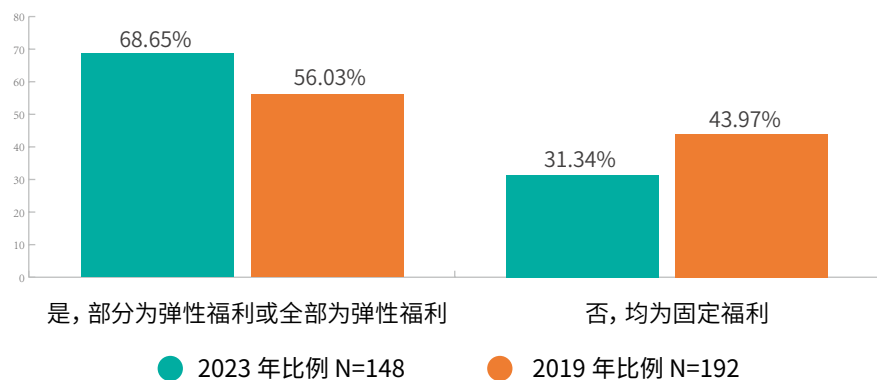


3. 其他相关数据

图表 1-8 中国大陆的高管人数占员工总人数的比例 N=192

25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
1.00%	2.00%	5.00%	5.67%

图表 1-9 贵公司的高管福利是否以弹性福利的形式实现？



图表 1-10 贵公司提供的高管福利的差异体现在哪些方面？ N=148

固定福利项目多于普通员工福利（如为高管提供配车等固定福利）	64.19%
同类福利，配置方案不同（如高管体检福利与普通员工有所不同）	62.16%
福利预算多于普通员工福利	52.03%
高管的弹性福利体验高于普通员工（如可享受的弹性福利项目多于普通员工、或可选的弹性福利档位高于普通员工）	37.84%
不清楚	6.08%



数据分析与解读

◆ 高管人数占比

根据图表 1-8, 可以看到根据参调企业数据, 中国大陆高管人数占员工总人数的比例的中位数为 2%, 平均值为 5%。

◆ 高管福利的弹性程度

根据图表 1-9, 可以看到对比 2019 年数据, 为高管配置弹性福利的公司比例上升。68% 左右的企业会为高管提供弹性福利, 相比于 2019 年比例有所上升。

◆ 弹性福利的配置方式

基于市场声音收集, 我们整理了几种常见的企业为高管配置弹性福利的方式:

- ➡ 福利项目可弹性选择: 如在享受基础福利的前提下, 在预算范围内, 高管可自选基础的福利项目。
- ➡ 弹性的福利付费方式: 如在企业为高管支付基础福利的前提下, 高管可自费购买或升级预算范围外的非基础福利。

◆ 高管福利的差异化体现

根据图表 1-10, 可以看到我们调研了为高管提供差异化福利的企业, 发现高管福利的差异化主要体现在为高管配置的固定福利项目多于普通员工福利, 以及企业会依照高管需求, 增加高管福利的定制化与个性化。

4. 小结与建议



小结与建议

◆ 从**为高管提供差异化福利**的情况来看, 在面临众多外部挑战的当下, 多数企业仍会为高管提供差异化福利。

◆ 从**差异化福利的聚焦**来看, 企业可以将福利聚焦于核心高管以及健康福利上:

- ➡ 过半数的企业会将高管分层, 将高管分为核心高管与普通高管。企业若想对聚焦高管福利面对的人群、发挥福利最大的价值, 不妨依据职级对高管进行划分, 再向核心职级倾斜福利资源。
- ➡ 由于高管健康对于高管以及企业来说都至关重要, 为高管配置合适的健康福利也是薪酬福利 HR 工作的重中之重。因此, 在所有的福利中, **健康类福利**最受高管与企业关注。

◆ 从**健康福利的开展情况与变化趋势**来看: **高管体检、补充医疗保险、重大疾病保险、意外险和高端医疗保险**的开展率较高。与疫情前的开展情况对比, **高端医疗保险和高管体检的开展率显著增加**。

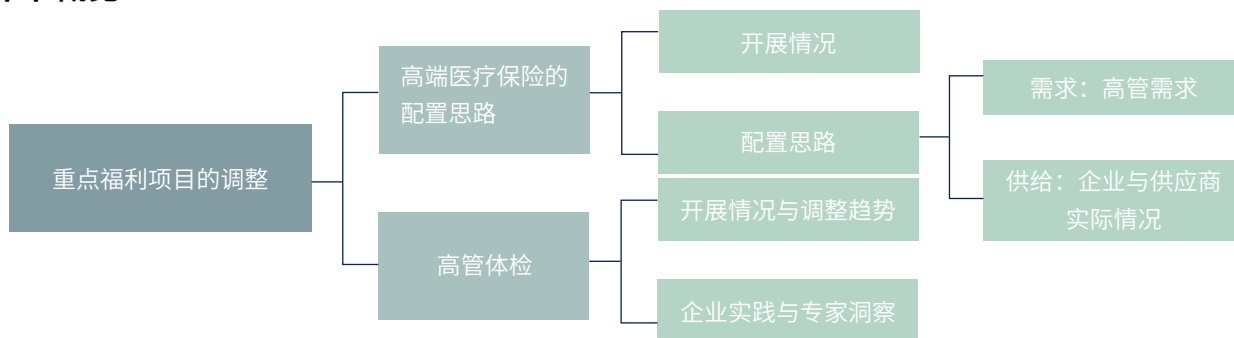
- ➡ 可见, 高端医疗保险与高管体检为企业重点聚焦的健康福利, 企业希望通过对这两项福利的重点配置与优化, 维持高管对于福利的满意度。

◆ 我们认为, **高端医疗保险与高管体检使用率显著上升**的原因分别如下:

- ➡ 高端医疗保险供应商所提供的服务不断成熟与完善。更多的企业与高管注意到高端医疗保险保障全面、保额较高、报销便捷等优势。更愿意使用该项福利。
- ➡ 高管对疾病的早筛早检、预防意识的提高等因素, 高管体检的使用率在不断增加。
- ➡ 在高管福利预算紧张的情况下, **“把钱花在刀刃上”**不失为缓解紧张的好办法。因此, 企业不妨对**高端医疗保险与高管体检两项健康福利进行聚焦**, 根据高管需求与企业情况对两项福利进行优化与调整。

Part2：重点福利项目的调整——高端医疗保险与高管体检

章节概览：



通过对健康福利开展情况的分析，以及与过往数据的对比，我们发现**高端医疗保险与高管体检**的开展率显著提升，均增加了 13% 左右。因此，研究将后续的重点集中在对高端医疗保险与高管体检的讨论上，通过数据与企业实践向读者展现两项福利当前的配置与优化情况。由于企业对于高端医疗保险与高管体检的实践情况有所差别，我们将以不同的侧重点对两项福利进行探讨：

高端医疗保险：从数据可以看出，虽然目前高端医疗保险的使用率不高，但企业对该福利的关注度的有非常明显的提升。对于一些还未入手配置高端医疗保险的企业来说，如何对高端医疗保险进行选择是一件陌生且复杂的工作。**因此，本研究将通过数据对高管的真实需求进行展现，着重探讨企业应对如何依据高管需求与企业 & 供应商现状，为高管配置合理的高端医疗保险。**

高管体检：从数据可以看出，在企业内部高管体检是常规且固定的福利项目。由于对健康风险防范意识的增加，当前企业对于高管体检的开展率有所增长。但总体来说，企业对于体检福利的配置方式并不陌生，企业更希望了解的是市场中高管体检的基本情况与调整趋势。**因此，本研究将通过对标数据，向读者展现高管体检目前的开展情况与调整趋势；同时辅以企业实践，向读者展现高管体检在企业中的真实开展情况。**

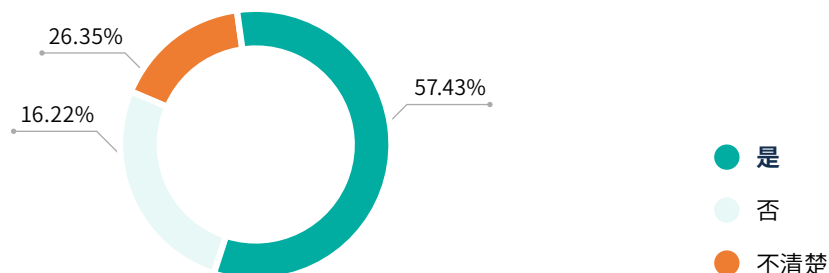
1. 高端医疗保险

关于高端医疗保险，我们将通过两部分进行呈现。第一部分是高端医疗保险的调研关键数据概览，为读者提供相关对标数据；第二部分是实践，通过调研数据与企业案例，向读者展现高端医疗保险的配置思路。

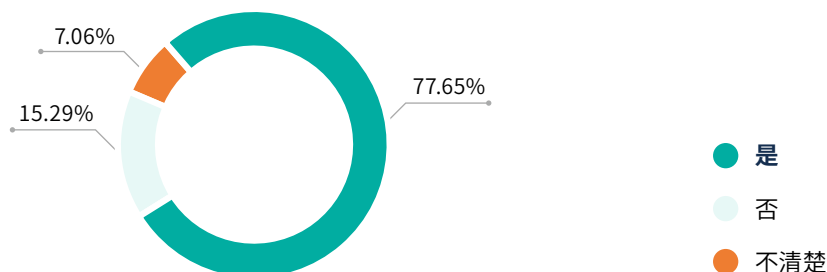
◇ 高端医疗保险开展情况

此部分，我们会呈现高端医疗保险项目的对标数据，为读者提供数据参考。

图表 2-1 是否为高管提供高端医疗保险福利？ N=148



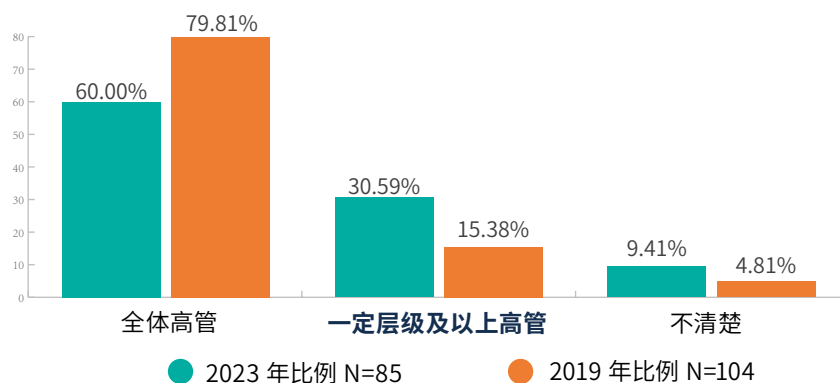
图表 2-2 目前是否以团体保险的形式为高管购置高端医疗保险？ N=85



图表 2-3 贵公司为高管购买团体高端医疗保险的原因是什么？ N=66

购置团体高端医疗保险，整体预算更低	46.97%
高管需求类似，团体保险可以涵盖各高管需求	40.91%
高管人数以及附带家属人数较多，可以达到团体保险成团人数要求	27.27%
可以按照一定加费规则，为高管增加额外福利（例如，增加保障区域、增加齿科保障）	25.76%
核保问题宽松，符合参保条件的高管较多	24.24%
不清楚	1.52%

图表 2-4 贵公司高端医疗保险的主要适用对象是？

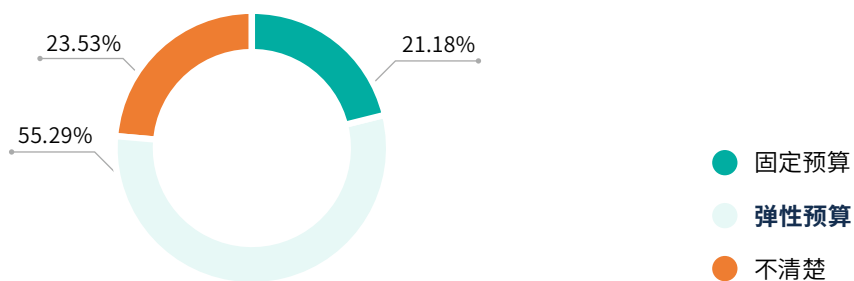


数据分析与解读

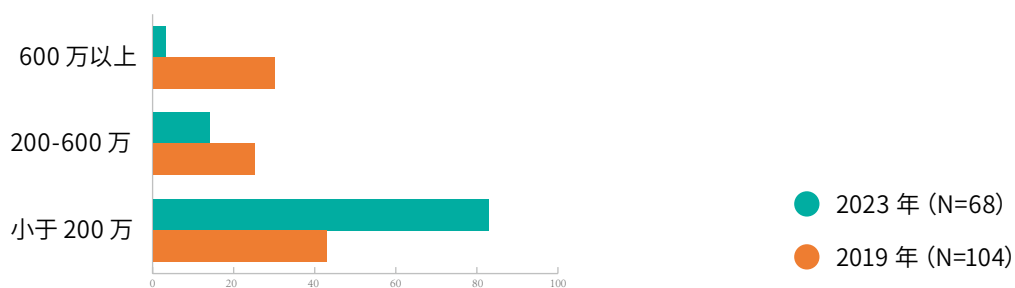
◆ 高端医疗保险的提供情况

- ➔ 由图表 2-1 可知，接近 6 成的企业会为高管提供高端医疗保险。
- ➔ 由图表 2-2，2-3 可知，接近 8 成的企业会以团险的形式购置高端医疗保险。原因是购置团体高端医疗保险，整体的预算较低，且由于高管的需求类似，团险可以对各位高管的需求进行覆盖。
- ➔ 由图表 2-4 可知，3 成左右的企业会为一定层级以上的高管提供高端医疗保险，对比 2019 年的数据，这一比例有所增加。也对应了企业会将差异化福利向核心高管聚焦的趋势。

图表 2-5 高端医疗保险的预算为弹性预算还是固定预算？ N=85



图表 2-6 参调企业高端医疗保险的年保额为：



数据分析与解读

◆ 高端医疗保险的预算与保额

- ➔ 由图表 2-5 可知，55% 企业的高端医疗保险预算为弹性预算。
- ➔ 由图表 2-6 可知，当前，85% 左右的的企业的高端医疗保险的保额小于 200 万，仅有 3% 左右的企业保额大于 600 万。对比 2019 年数据可看出，企业为高端医疗保险所选择的保额有所降低。



◇ 高端医疗保险的配置思路

此部分，我们将会对高端医疗保险的实践情况进行探究。首先，我们将会对高端医疗保险究竟是什么，以及与百万医疗保险之间的差别进行展现。其次，我们会通过数据对高管的真实需求进行展现。最后，我们将结合企业实践，给出依据高管需求与企业现状配置高端医疗保险的思路。

✓ 高端医疗保险的概念 & 与百万医疗保险的区别

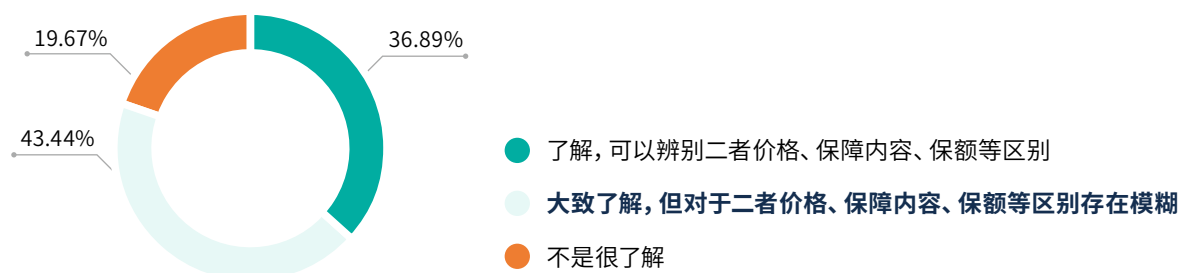
- 高端医疗保险的概念

结合市场中的高端医疗保险的保单特征，我们将高端医疗保险的概念总结为如下：

高端医疗保险是从补充医疗保险中衍生出来的，可覆盖社保范围外的医院、药品、治疗项目，同时可覆盖海外国家的医疗资源。高端医疗保险主要指针对高收入、高保障、高社会阶层、高标准要求的高端人群，提供的精细、优质的医疗服务，它代表着医疗服务质量的高档次和服务对象的高端性。

- 高端医疗保险与百万医疗保险的区别

图表 2-7 是否了解高端医疗保险与百万医疗保险之间的区别？ N=122



数据分析与解读

大部分 HR 在区分高端医疗保险与百万医疗保险时存在困难，原因是保险方案的复杂性，导致 HR 对两者在保障内容、额度等异同点难以区分与判别。

- ◆ 由图表 2-7 可知，有 43% 左右的 HR 对于高端医疗保险与百万医疗保险的认知存在模糊；有接近 20% 的 HR 对两类保险不甚了解。

我们将通过专家洞察，从保障内容、保障额度、报销方式等角度，帮读者对高端医疗保险与百万医疗保险进行区分：



专家洞察

保险极客

- ◆ 高端医疗保险与百万医疗保险有如下五个比较容易区分的特征：

	门诊保障	医疗网络	就医体验	免赔额	价格
高端医疗保险	含有	包含国内私立医院、公立医院，以及国外医疗机构	有直付、导医、陪诊服务等，体验较好	无	几千
百万医疗保险	不含一般门诊保障，含特定门诊	国内公立医院	无相关服务	有	几百

- ◆ 与百万医疗保险相比，高端医疗保险可为高管提供更为全面、便捷的医疗服务。

- ➡ 在保障范围上，高端医疗保险覆盖了包含国内私立医院、公立医院，以及国外医疗机构的住院以及门诊保障，同时无论是住院还是门诊，均不设定免赔额。但百万医疗不含一般门诊责任，且设有一定的免赔额。
- ➡ 在高管就医时，高端医疗保险可提供百万医疗保险没有的导医、陪诊等服务，在理赔时可提供直付服务。
- ➡ 在价格上，高端医疗保险通常几千，甚至上万。百万医疗保险通常在几百左右。



从专家洞察我们可以发现，高端医疗保险具有保障全面、保额较高、报销便捷、就医环境优越、使用限制少等优势，对于有高健康保障需求的高管们更为实用。通过数据也可以看出，近年来高端医疗保险也受到了企业的关注，相比于 2019 年，企业对于高端医疗保险的关注度与开展率不断提升。

综合数据与我们的市场发现，我们认为高端医疗保险的需求与开展率在不断提升，但仍存在一些企业对高端医疗保险的认知不清晰的问题。为了帮助企业更好地了解高端医疗保险，我们将通过调研数据与企业实践，展现已为高管配置高端医疗保险的企业的实践情况。并从中提炼出实践亮点，向还未为高管配置高端医疗保险的企业展现从 0 开始配置高端医疗保险的配置思路。

结合市场声音我们发现，企业通常会从**需求与供给两个角度**来配置高端医疗保险。

其中高端医疗保险的**需求方**，主要是**企业高管**：

- ➡ **高管**：对于保障项目、专业医疗、优质服务、就医便利、便捷理赔等服务的需求。

而**供给方**通常是**企业与保险供应商**：

- ➡ **企业**：预算范围、经营阶段、对于高端医疗保险的态度。
- ➡ **供应商**：供应商的方案设计能力、资源整合能力、可满足高管个性化、定制化需求的能力。

接下来，我们将从需求与供给两方面，对高端医疗保险的配置思路进行探讨。

✓ 高管需求

结合市场声音，我们将**高端医疗保险的使用流程**进行了如下总结：在高端医疗保险的使用场景中，当高管出现了某些健康问题，他们会选择环境优越、水平专业的医疗机构进行就诊与治疗，以享受到优质的医疗服务；在就诊过程中，高管们希望可以有更便捷的就诊体验；在后续的理赔环节中，高管们希望可以有更快捷简便的理赔流程；在就诊后，高管希望可以有专门的工作人员为其提供健康建议等服务。

结合以上的高端医疗保险的使用流程，我们提取了这一流程中**高管较为关注的需求**：对保障项目、医院偏好、就医便利服务、直付服务、增值健康服务的几类需求。并通过问卷调查，收集了高管们的需求情况。

通过这些数据，一方面读者可以从这些数据中看到高管在使用高端医疗保险时的真实倾向与需求；另一方面，读者可将这些需求作为设置高端医疗保险方案时的考量因素，更全面地为高管配置符合他们需求的高端医疗保险。

- 对保障项目的需求

★ 数据分析

图表 2-8 贵公司的高管对高端医疗保险中的哪些保障的需求比较高？ N=69

门诊保障	57.97%
就医便利服务（例如，导医服务、绿色通道、健康管家、陪诊服务等）	56.52%
住院保障	53.62%
特殊治疗（如既往症、慢性病、重大疾病、先天性疾病等）	40.58%
增值健康服务（例如，家庭医生、疫苗、病变筛查、基因检测等）	23.19%
紧急医疗转运（如救护车、住宿费等）	8.70%
紧急救援	5.80%
其他	2.90%
不清楚	11.59%

图表 2-9 目前高管对哪些保障项目的需求没有被满足？ N=69

特殊治疗（如既往症、慢性病、重大疾病、先天性疾病等）	26.09%
就医便利服务（例如，导医服务、绿色通道、健康管家、陪诊服务等）	26.09%
门诊保障	23.19%
住院保障	10.14%
增值健康服务（例如，家庭医生、疫苗、病变筛查、基因检测等）	5.80%
紧急医疗转运（如救护车、住宿费等）	2.90%
紧急救援	2.90%
其他	1.45%
不清楚	8.70%



数据分析与解读

- ◆ 由图表 2-8、2-9 可知，门诊保障、就医便利服务以及住院保障是高管需求较高的保障项目。而特殊治疗、就医便利服务以及门诊保障是被提及较多的，当前高端医疗保险未能满足高管需求的项目。
- ◆ 结合市场声音与专家洞察，我们认为门诊、就医便利服务和特殊治疗的需求较高，但满足程度较低的原因分别如下：
 - ➔ **门诊：**高管就医时一般都会先在门诊进行诊疗，因而高管对于门诊的需求较大。但高管在门诊就诊的体验与便利性有待提升；由于 HR 对高端医疗保险与百万医疗保险的概念混淆，可能存在企业实际为高管购买的是百万医疗保险（不含一般门诊保障），但 HR 误选为高端医疗保险，才会出现门诊需求未被满足的情况。
 - ➔ **就医便利服务：**高管就医时间紧张，希望就医流程和效率可以加快，也同样希望有专业人员为其匹配合适的医疗信息与资源，并为其解决挂号、配药等事宜。而现实情况是高管对于陪诊、绿色通道等就医便利服务的需求个性化程度较高，而供应商所提供的服务过于标准化，无法完全贴合高管的需求。
 - ➔ **特殊治疗：**高管身体难免会出现意外疾病，因此会比较希望保险对既往史、突发疾病可以保证续保。但对于保险供应商而言，保证续保会增加保险的定价难度与风险。因而市场上可以保证续保的保险数量较少，不能完全满足高管需求。因此，企业在选择供应商时，可对供应商的方案设计能力进行考量，判断其是否可以提供保证续保的方案。

- 对医院的偏好

图表 2-10 贵公司高管对高端医疗保险覆盖的哪些医院的需求比较高？ N=81

二级及以上公立医院的国际部、特需部等	58.02%
高端私立医院（如和睦家医院、明德医院等）	51.85%
普通私立医院	27.16%
二级及以上公立医院的普通部	23.46%
二级以下公立医院	9.88%
不清楚	8.64%

图表 2-11 高管在选择医院就医时，会着重考虑哪些因素？ N=81

医疗水平，包括医生是否专业、医疗设备是否顶尖、治疗方案是否先进	87.65%
医院环境，包括就诊、住院环境是否优越	72.84%
就医便利性，包括就医流程、手续是否繁杂	59.26%
支付以及报销便利性，包括是否有专人协助支付以及报销，是否可以使用直付服务	56.79%
医院服务，包括医护人员的态度、是否主动提供帮助	51.85%
不清楚	4.94%



数据分析与解读

由图表 2-10、2-11 可知，高管在就诊时会优先选择二级以上公立医院的国际部、特需部，以及高端私立医院，且会优先考虑医疗机构的医疗水平以及就诊环境。

- ◆ 我们认为，高管对于医疗机构的选择与其对于医疗机构的医疗水平以及就诊环境的需求是相关的。二级以上公立医院的国际部、特需部，以及高端私立医院既有良好的医疗资源（出诊医生级别高，医疗服务更完善，硬件设施更高级），又能够提供优质的服务（就诊环境、服务质量也更好）。让高管在享受到专业的医疗服务的同时，可以享受到舒适优越的就医体验。
- ◆ 但需要注意的时，国际部、特需部以及高端私立医院通常费用较高，所带来的保费成本增加同时是企业需要考虑的。

- 对就医便利服务的需求

就医便利服务包含绿色通道、导医服务等可提高高管就诊效率与感受的服务，是高管需求较高的保障项目。但基于目前高端医疗保险的实际情况来看，此项需求并没有被很好地满足。因此，我们进一步探究了高管对哪些就医便利服务的需求较高，数据结果见下表：

图表 2-12 贵公司的高管对哪些就医便利服务的需求比较高？ N=81

绿色通道	75.31%
导医服务	38.27%
日常健康咨询、线上问诊	30.86%
陪同就医	29.63%
其他	1.23%
不清楚	22.22%



数据分析与解读

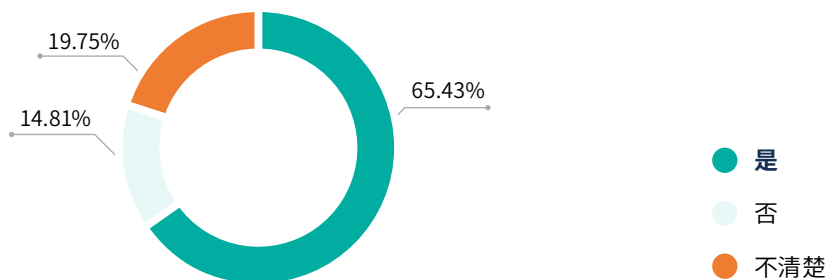
高管对于就医便利服务中绿色通道的需求最高，其次，对于导医服务、日常健康咨询与线上问诊、陪同就医等需求均较高。

- ◆ 由图表 2-12 可知，75% 的企业高管对绿色通道的需求较高。若企业希望为高管提供就医便利服务，可优先从提供就医绿色通道入手。
- ◆ 绿色通道：为高管提供线上问诊、导诊、专家门诊、快速安排住院等服务，提高高管就医时的效率。
- ◆ 导医服务：了解高管病情后，为高管推荐合适的就诊医院与科室，并帮助高管挂号。
- ◆ 日常健康咨询与线上问诊：通过在线专业医生，为高管提供就医指导、体检报告解读。
- ◆ 陪同就医：陪伴高管一同就医，缓解高管情绪，帮助高管进行挂号、缴费、取化验报告、取药等流程，减少高管在就医过程中的心理与身体负担。

- 对便捷理赔的需求

不少企业会发现，就诊后的繁琐的理赔流程常常令企业与高管非常头痛。而直付服务¹的出现，在一定程度上帮助企业与高管简化了理赔的繁杂流程。

图表 2-13 高管对直付服务是否有需求 N=81



数据分析与解读

由于直付服务可以最大程度上简化管理流程，高管对其需求比较大。由图表 2-13 可知，超过六成的企业高管对直付服务有需求。

- ◆ 基于市场声音收集我们发现，高管普遍认为就医后的报销流程十分繁琐复杂、费时费力。而直付服务可有效地为高管免去亲自处理报销流程的麻烦，因而高管对此项服务的需求较大。

- 对增值健康服务的需求以及高端医疗保险自费升级的态度

在为高管选择了基础的保障项目后，如果企业希望为高管配置更全面、更实用和便利的保障项目，可考虑在高端医疗保险方案中加入增值健康服务。

那么高管对于哪些增值健康服务的需求比较高？增值健康服务的成本由企业承担还是由高管自费承担？高管对高端医疗保险自费的态度如何？我们将通过数据对上述问题给出解答：

图表 2-14 贵公司的高管对哪些增值健康服务的需求比较高？ N=81

家庭医生（包括在线问诊、上门护理、家庭药箱、家庭健康档案管理等）	41.98%
疫苗	30.86%
病变筛查	28.40%
基因检测	27.16%
不清楚	41.98%

¹ 直付服务的内容：客户在直付服务覆盖的医院范围内就诊时，医疗费用由保险公司直接与医疗机构进行结算，无需客户垫付大额现金以及后续理赔。直付服务大大增加了报销的便捷性，也为高管节省了大量的时间与精力。

图表 2-15 高管对于增值健康服务的自费态度是？ N=81



数据分析与解读

在增值服务中，高管对于家庭医生的需求较高；且高管对于自费购买增值服务有一定的接受度

- ◆ 由图表 2-14 可知，40% 左右的企业高管对于家庭医生的需求较高。
- ◆ 由图表 2-15 可知，27% 左右的高管可以接受自费购买增值健康服务，23% 左右的高管希望企业可以提供基本的增值健康服务福利，高管自费对福利进行升级。
- ◆ 从数据可以看出，高管对增值健康服务的需求较为**多元和分散**，HR 设置可精准覆盖高管需求的增值健康服务存在难度。
- ◆ 结合高管对于自费购买增值健康服务的接受度，我们认为企业可考虑在高端医疗保险中增加可自选的增值健康服务，允许高管需自行购买；或企业可为高管承担**家庭医生**等需求较为集中的增值健康服务，将其他需求较为分散的增值服务设定为**自费选择项目**。



- ✓ 集合需求与供给，设计高端医疗保险方案：企业实践与专家洞察

接下来，我们将通过玛氏、行易道科技、洲际酒店、得闲影业几家公司的实践，向读者展示如何结合供给（企业与供应商的现实情况）与高管需求，设计高端医疗保险方案。

我们将企业实践与专家洞察的亮点总结在如下：

案例重点

玛氏：

- ➡ 为高管提供**限制少、使用度高、体验好**的保险方案。
- ➡ 考虑到高管的**身体状况与就医偏好**，在高端医疗保险方案中涵盖了**基础与额外**的保障项目；同时覆盖了**特需病区、私立医院，以及昂贵医院等医疗机构，且地理覆盖范围**不限于中国大陆。
- ➡ **均衡保额与保费之间的关系**，选择保额相对合理的保险，并结合公司公共保额，对高管医疗费用进行承接。

行易道科技：

- ➡ 关注高端医疗保险的**成本效益最大化**，结合当前**企业的发展阶段和规模**，以及**企业福利预算和成本投入情况**设计保障方案。
- ➡ 考虑到高管团队的情况，企业为高管设计了保障范围广、可报销医保乙类及丙类药品、覆盖子女医疗、支持快捷理赔的高端医疗保险方案。

洲际酒店：

- ➡ 在高管健康出现状况时给出强有力的保障，为高管选择了额度高于平均水平、且可满足高管特殊需求的高端医疗保险。
- ➡ 在保障项目上，企业既关注了高管在**身体不适或出现意外时就医**的需求；另一方面，企业也关注了高管的**日常身心健康状况以及疾病的预防**。
- ➡ 同时考虑到了**高管对家庭成员健康的关注**，企业为高管配偶与子女配置了相同的高端医疗保险。

得闲影业：

- ➡ 在**选择供应商时**，企业会从两方面进行考量，一方面是保险公司所提供直付服务的范围，另一方面是第三方服务公司的服务质量。
- ➡ 以**高管工作、生活以及健康需求**为出发点，为高管配置体验感最大化的高端医疗保险。

保险极客：

- ➡ 为高管提供就医的**全流程的就医便利服务**。包括诊前的在线医生导诊、诊中的专业陪诊、诊后的健康管理。
- ➡ 为高管提供**覆盖医院范围全面的直付服务**。直付服务包括了全国几千家的医院的所有科室（包括普通部

企业实践

玛氏

在设计高端医疗保险方案时，玛氏的出发点是提供限制少、使用度高、体验好的保障。

1. 高端医疗保险的方案设计

◇ 项目要齐全

在基本医疗需求上面，会考虑包含基础的住院、门诊，还有其他的牙科、精神疾病、生育体检，且住院、门诊、牙科等可以做到赔付限额内100%报销

◇ 覆盖医疗机构要全

包含特需病区、私立医院，以及昂贵医院等，地理覆盖范围也不限于中国大陆

◇ 年度限额要合理

一方面，选择可以覆盖基本以及大病的医疗费用的保额，另一方面要均衡保额与保费之间的关系。因此，玛氏会选择保额相对合理的保险，并结合公司公共保额，对高管医疗费用进行承接

2. 付费方式

医疗保险的“刚需”对于中国同事与外籍同事来说，是完全不同的。

◇ 中国高管：考虑到高管就医的便捷性，以及保险选择的灵活性，玛氏提供的方案借力于弹性福利的灵活性，提供可弹性选择的高端医疗保险方案。高管的整体薪酬中已经包含了薪酬和福利的预算，所以，高管可按个人需求自行决定升级自己或家人的医疗保险方案，以个人身份享受玛氏与保险公司定制的团体高端医疗保险方案。（其实，玛氏的任何一位同事，都可以按需自行升级医疗方案，以团体的价格享受定制的高端医疗保险方案）。

◇ 外籍高管：由于语言差异和医疗体系的不同，外籍同事在中国就医的刚性需求基本就是就医的便利性。由于外籍高管无法在公立医院就医，公司会为其提供独立预算的高端医疗保险，以方便其在国内外医院就医。

企业实践

行易道科技

1. 保险方案的选择：关注成本效益最大化

为了在成本可控的范围内，实现保险效益最大化，行易道希望供应商可以提供满足公司个性化需求、体现员工关爱的保险方案。在与供应商（保险极客）协商保险方案时，行易道介绍了当前企业的发展阶段和规模，以及企业福利预算和成本投入情况，保险极客从客户的企业内部因素和外部市场因素出发，根据其一站式的完整服务和其专业、高效的协调能力，为行易道打造了符合高管及核心技术人员需求的专属保障方案：

◇ 百万保额，责任覆盖全面

保障方案覆盖一般意外伤害（意外身故/残疾、意外医疗、意外住院津贴）、疾病身故、重大疾病、交通意外身故（飞机、轨道、轮船、营运汽车、自驾乘）、综合医疗门急诊/住院（扩展自费药）、百万医疗门急诊/住院（含自费药），总保额近400万。

◇ 保障范围广，可报销医保乙类及丙类药品

考虑到高管团队的情况，供应商为其设计了保障范围广、可报销医保乙类及丙类药品的方案。同时，基于高管及核心人员体验升级的角度，开放公立医院特需部及国际部，出诊医生级别高、医疗服务更完善、硬件设施更高级等特点高度满足高管及核心人员的就诊需求。

◇ 关爱家人，提供子女医疗保险

公司为关键人才增加了18岁以下子女的医疗保险，全方位保障家人健康，解除关键人才的后顾之忧。子女的方案包含意外身故/残疾、意外医疗以及补充医疗门急诊和住院责任，其中补充医疗门急诊100%赔付比例，充分覆盖年幼子女的就诊需求。

◇ 系统高效智能，方便快捷

在系统方面，保险极客长期聚焦体验升级，积极利用科技创新改变传统理赔服务，推动理赔线上化、智能化，提高理赔服务体验。保险极客为行易道的高管们提供了“一键理赔”服务：一

键上传无需单据分类，通过 OCR 智能识别、自动理算、结构化特约等先进技术和流程规则，即使单据数量多、种类复杂，也能快速、高效地完成理赔。

◇ 售后服务完善，理赔无忧

在服务方面，保险极客具备完善的售后服务。再保险极客的 VIP 体系内，行易道的高管及核心人员在保险极客的体系内被标注为 VIP 人员，可以享受更为贴心到位、人性化的后续服务，若服务过程中发生任何疑问，供应商有着完整的服务链条，能够及时接收，及时响应，并请经验丰富、具备良好沟通能力和服务意识的高级客服人员予以妥善解决，确保“无忧”。



企业实践

洲际酒店

虽然高端医疗保险使用频率不高，但可以在高管健康出现状况时给出强有力的保障。因而，IHG 为高管选择了额度高于平均水平、且可满足高管特殊需求的高端医疗保险。同时考虑到了高管对家庭成员健康的关注，IHG 为其配偶与子女配置了相同的高端医疗保险。

1. 高端医疗保险的差异化设置

- ◇ 在保额上，IHG 所选的高端医疗保险的报销额度高于市场平均额度；
- ◇ 在保障范围上，不仅限制在公立医院与私立医院，昂贵医疗机构也可就诊并报销；
- ◇ 在保障项目上，一方面，IHG 关注了高管在身体不适或出现意外时就医的需求，为高管们设置了住院与门诊保障、物理治疗、癌症治疗、先天疾病治疗、意外牙科治疗等保障项目；另一方面，IHG 关注了高管的日常身心健康状况以及疾病的预防，为高管们配置了中草药、针灸、睡眠质量检测与治疗、心理咨询、牙科治疗、疫苗接种、体检等保障项目。IHG 所选择的高端医疗保险几乎涵盖了市面上常见的、且使用率较高的保障项目，可以最大程度上保障高管的健康。
- ◇ 在家属关怀上，大部分公司会选择只覆盖部分家属的保险费用或为家属提供较低保额的保险。但在 IHG，高管的配偶和子女均可享受同等待遇的高端医疗保险福利。 IHG 为高管的配偶及子女配置了与高管本人相同的高端医疗保险：高管家属可以享受与高管相同的保额、保障范围与保障项目，且公司承担保险费用。

企业实践

得闲影业

在为中高层配置高端医疗保险时，得闲影业会先选择合适的供应商，再从中高层的实际情况与需求出发为他们配置保险方案。

1. 选择供应商时的考虑因素

- ◇ 在选择供应商时，得闲影业会对承保公司的专业能力以及第三方服务商的服务质量进行考量：
- ◇ 保险公司的专业能力：若保险对直付医院的覆盖范围较广，说明保险公司与医院的合作关系较为密切且有较专业的谈判能力
- ◇ 第三方服务公司的服务质量：是否为公司解决保险公司无法解决的问题，例如提供陪诊服务，第一时间解决在中高层就诊及报销过程中出现的问题

2. 配置高端医疗保险方案时的考量因素

- ◇ 高层管理者平均年龄较大且有到访国外出差的机会，对医疗就诊覆盖的范围要求较高，因而公司为他们配置了保障额度较高且覆盖全球医院和地区的保险方案。

3. 具体保险方案

- ◇ 保障项目全面化

包含全面的门诊、住院责任，赔付范围除常规诊疗项目外，还包括物理治疗、传统中医治疗（包括针灸、推拿、拔罐等）、中草药、旅行预防接种等项目。
- ◇ 远高于市场水平的保障额度

保险金额最高可达 2000 万，且物理治疗、传统中医治疗、中草药等不限次数与额度。
- ◇ 细致全面的健康增值服务

健康风险评估、医疗咨询热线、IEAP 国际员工援助计划、陪同就诊、全球紧急救援、药品递送服务等。
- ◇ 直付范围最大化

在保障方案覆盖的医疗机构中均可享受直付

服务，省去事后理赔相关申请手续。

- ◇ 覆盖多国家及地区的医疗机构

覆盖国内的公立医院、私立医院、昂贵医院，且覆盖全球（除美加外）的医疗机构。

专家洞察

保险极客

1. 保险极客的就医便利服务

在我们看来，高管在就医时不仅需要就诊过程中的服务，他们在诊前、诊中、诊后都需要相应的服务。

比如，在就诊之前，高管需要健康管理的服务让他们对自己的健康状况有较为清晰的了解，并得到相关的就医指引；在就诊时，高管非常看重就医时的效率与便捷性，需要帮助他们解决挂号难、排队久的困难；就诊后，高管一方面需要有便捷的报销流程，另一方面需要有诊后的康复、健康指导等服务。

针对高管在就医流程中的需求，我们为高管提供了**极客家庭医生、重疾绿通及陪诊、24 小时在线问诊等健康管理服务**。

- ◇ 极客家庭医生

家庭私人医生团队常被认为是奢华的体验，不过在保险极客，这将是高管日常可享的服务。为高管提供服务的医生团队平均从业超过 15 年，专业资深，广受好评，随时随地解决高管的医疗需求，覆盖常见的内外妇儿科、皮肤科、口腔科等各科室的疾病咨询及日常营养、运动、心理建议。若有其他需求，保险极客可以做到以商保整合医疗供应商，给高管解决各类健康问题。

- ◇ 重疾绿通及陪诊服务

在保险极客的系统中，高管可预约到全国范围内的三甲医院副主任及以上专家，同时保险极客会为高管提供对症科室专家推荐，以及床位协调、手术安排等快速就医服务。重大疾病挂号、住院、手术、检查全流程加急，确保高管可在最快的时间内实现精准就医、快速就医。保险极客的重疾就医服务还有如下两个特点：

- ✓ 覆盖全国 290 座城市、2000 余家知名三级以上医院
- ✓ 医护陪诊：提供专业陪诊人员作为高管的“腿替”、“嘴替”、“眼替”，为高管解决就诊时排队取号、送化验标本、取化验报告、取药、费用垫付等难题。同时为高管帮忙咨询医生、药师，提醒高管在就医过程中遗漏的检查项目。

之前某高管客户出差夜里突发右下腹痛，附近某国际医院诊断急性阑尾炎，需急诊手术。因对外地诊疗水平不放心，客户希望飞回北京后马上到协和医院治疗。客户的夫人自行联系渠道对接住院需求，却被告知合作医生不出诊，客户一时手足无措。

保险极客医生团队在客户未落地之前已准备好两套应急方案，并按照客户意愿第一时间安排某三甲医院国际部急诊手术。手术在当天下午完成，三天后好转出院。过程中全程陪伴，为紧张的客户夫人带来心理慰藉，避免了病情延误和家人担心，为高管客户带来极好的体验。

◇ 24 小时在线问诊

保险极客为高管提供不限次数、覆盖全科室、包含超千名知名医院真实专家的在线医生服务。在线医生可以在高管夜间不舒服，需要专业支持，以及节假日小病小恙，不愿去医院排队挂号等等情况，提供与高管匹配对症的医生服务。

同时，针对已有诊治存在疑惑的、诊断不明、手术决策等问题，可对接线下一号难求的王牌专家，及时准确提供专业判断。

2. 保险极客的直付服务

根据保险极客的观察，高管对直付的需求，源于对理赔繁琐流程以及浪费时间的反感与不接受。基于高管这一需求，我们提供了如下几个方面的便捷理赔服务：

◇ 直付医院覆盖范围广

首先，我们有非常广的直付医院覆盖范围，包括了全国几千家医院的所有科室（包括普通部

与特需部）。基于保险极客地发现，按照高管的就医习惯，很多的高管倾向于去公立医院就诊，而目前市场上很多直付服务网络对于公立医院的覆盖有一定的空白。因此，为了符合高管的就医习惯，提高高管的就医体验，我们将公立医院整体纳入了直付服务的覆盖范围。

◇ 结合陪诊提供垫付服务

其次，我们的直付服务也会结合着高管自身的特点和需求，将直付服务与就医便利服务结合，为高管一同提供。例如陪伴高管就医的专业陪诊人员，可为高管垫付就医费用。陪诊服务的地域、服务、时间灵活度比较高，可以直击直付网络受限、不全面、不够灵活的痛点，提升高管福利体验。

◇ 一键理赔和 VIP 体系

最后，我们还有“一键理赔”和“VIP 体系”，为高管提供便捷的理赔体验。

一键理赔：区别于传统的线下收单或者就医单据分类上传，“一键理赔”无需单据分类，为单据拍照后移动端一键上传，单据自动分类、智能识别，极大简化了理赔流程，提升理赔效率与体验。

VIP 体系：围绕企业的实际需求与使用体验，为高管及企业核心人员量身定制与之相匹配的服务，升级服务质量，让其获得完善健康保障的同时，享有更便捷、更实时、更高满意度的理赔及服务体验。例如理赔申请优先处理、提升审核赔付时效、简化材料、通融理赔等。



✓ 小结与建议



小结与建议

◆ 高管对于高端医疗保险保障项目的具体需求

➔ 高管对于门诊保障、住院保障、就医便利服务等保障需求较高。

◆ 高管在就医过程中的需求

➔ **医疗机构：**高管偏向于去二级及以上公立医院的国际部、特需部，以及高端私立医院等医疗水平较高、就诊环境较好的医疗机构就医。

➔ **诊前服务：**高管对于绿色通道，就诊前的线上问诊、导医等可提高后续就诊效率的服务需求较高。

➔ **诊中服务：**就诊时，高管希望可以有专业人员帮助他们进行挂号、取化验结果、取药等流程，减轻高管就医时的负担。

➔ **便捷理赔：**高管对于保险理赔的便捷性有较高需求，多数高管希望保险可提供直付服务。

➔ **诊后服务：**高管对于日常的健康监测与管理也有一定的重视，对家庭医生等增值健康服务的需求较高。且高管在一定程度上接受自费购买增值服务。

依据调研数据与企业实践，我们给出以下几条建议：

◆ 在选择**保额**时：企业可依据企业现实情况，均衡保额与保费之间的关系。做到既能覆盖高管一般性的就医费用，又能做到成本效益最大化

◆ 在选择**保险方案保障范围与内容**时，可依据高管就医流程，对高管的需求进行细致地满足：

就诊前：

➔ 选择**医疗机构范围**：企业可根据高管的就医习惯，以及工作性质，为高管选择合适的海内外医疗机构。

就诊时：

➔ **明确就诊医院、科室：**企业可通过选择具有绿色通道、线上问诊等服务的高端医疗保险，帮助高管明确病症与就诊科室。

➔ **专人陪同就诊：**企业可选择有陪诊服务的高管医疗保险，帮助高管解决就医时挂号、取药、缴费等繁琐流程。

就诊后：

➔ **便捷理赔：**为了最大程度减免高管报销的麻烦，企业可选择直付医疗机构覆盖面较广的高端医疗保险，尤其是广泛涵盖三甲医院国际、特需部门直付服务的保险。

目前市场中有可直接为高管垫付就医费用的陪诊服务，在为高管解决就医过程中的困难的同时，免去了高管垫付大额现金的麻烦。

➔ **健康管理：**企业可考虑为高管提供家庭医生等增值服务，为高管及其家属提供便捷的就医指导、健康监测。由于高管对于**自费购买增值服务**有一定的接受度，企业不妨考虑在团体高端医疗保险中增加可自选的增值健康服务，允许高管需自行购买。

◆ 在选择**保险供应商**时，企业可从保险公司的方案设计能力与第三方的服务以及资源整合能力两个角度来对供应商进行挑选，选择可满足高管个性化、定制化需求的供应商。

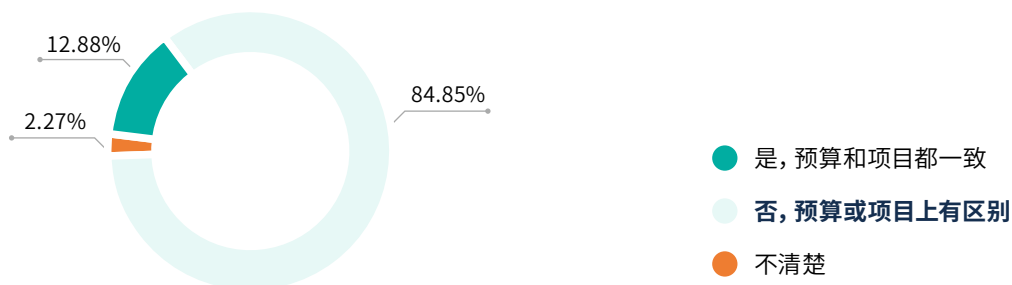
2. 高管体检

关于高管体检，我们将主要通过调研关键数据概览为读者进行呈现高管体检的开展情况与调整趋势，并辅以企业案例与专家洞察，向读者展示高管体检在实践中的真实情况。

◇ 高管体检开展情况与调整趋势

此部分，我们会呈现高管体检项目的对标数据，为读者提供数据参考。

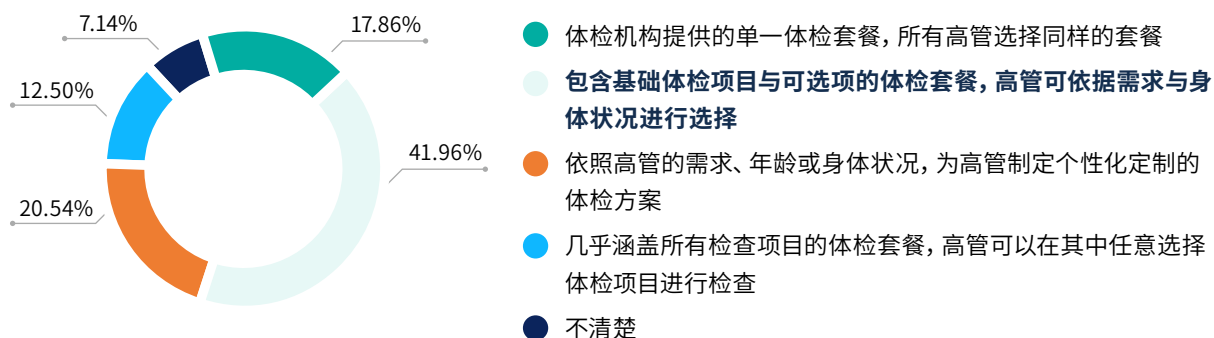
图表 2-16 贵公司为高管提供的体检福利与普通员工是否相同？ N=132



图表 2-17 除预算之外，贵公司高管与普通员工所享受的体检福利的不同体现在哪些方面？ N=112

体检的环境及体验更好，例如 VIP 区	63.39%
有可以自由选择方案	50.00%
可选择的体检机构更多（例如公立医院的选择）	46.43%
有专业医生为保险报告进行解读	40.18%
体检预约、复查的便利性更高	39.29%
有后续的健康管理	21.43%
不清楚	7.14%
其他	2.68%

图表 2-18 贵公司目前为高管提供的体检福利为？ N=112



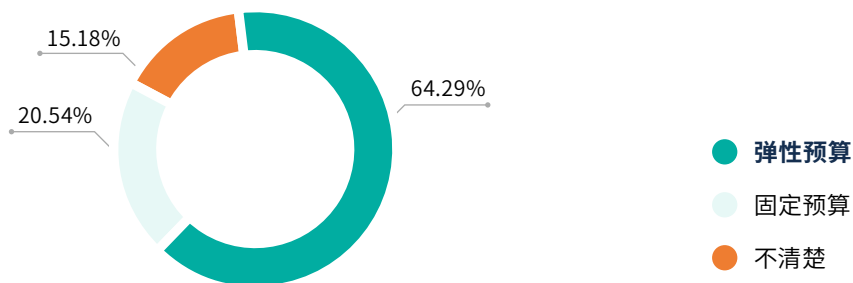


数据分析与解读

◆ 差异化体检的开展情况

- ➔ 从图表 2-16、2-17 可以看出，在为高管提供体检福利的企业中，接近 85% 的企业会为高管提供与普通员工不同的体检福利，差异之处会体现在预算、体检环境与体验、体检方案上。
- ➔ 由图表 2-18 可知，41% 左右的企业会为高管设置包含基础体检项目与可选项的体检套餐，高管可依据需求与身体状况进行选择。

图表 2-19 贵公司高管体检的预算为固定预算还是弹性预算？ N=112



图表 2-20 高管体检项目的普遍预算（元 / 人） N=112

25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
2000	2750	5000	4861

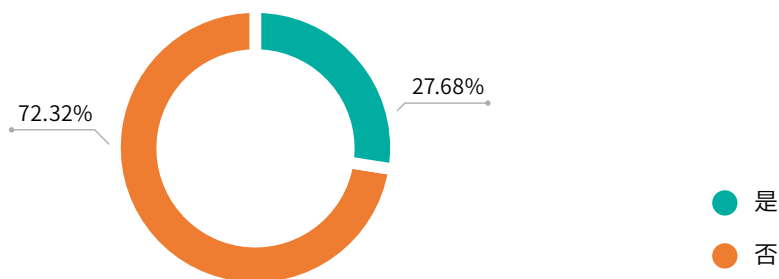


数据分析与解读

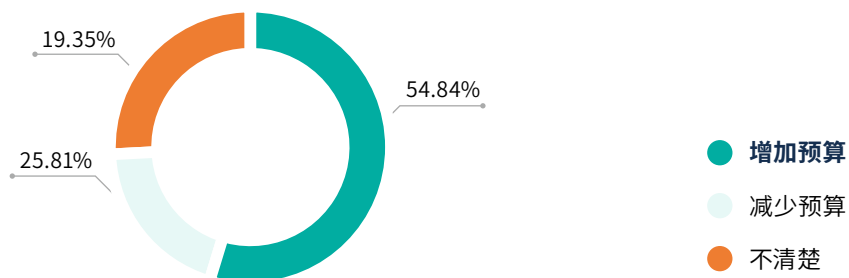
◆ 当前高管体检的支付方式与预算情况

- ➔ 由图表 2-19 可知，在支付方式上，有接近 65% 的企业选择通过弹性预算的方式为高管支付体检福利。
- ➔ 由图表 2-20 可知，高管体检的平均预算接近 5000 元 / 人。

图表 2-21 未来一年内，是否会对高管体检的预算做调整？ N=112



图表 2-22 贵公司在未来一年内，对高管体检预算的调整方向是什么？ N=31



数据分析与解读

◆ 未来一年中，高管体检预算的变化

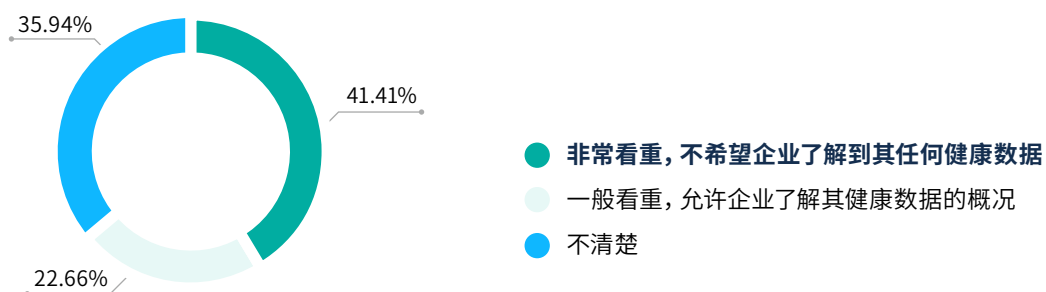
- ➔ 由图表 2-21 可知，在未来一年内，72% 左右的企业不会对高管体检预算做调整。
- ➔ 由图表 2-22 可知，对于在未来一年中会对高管体检预算做调整的企业，过半数的企业会增加高管体检的预算。

图表 2-23 贵公司的高管体检福利做了哪些方面的调整？ N=112

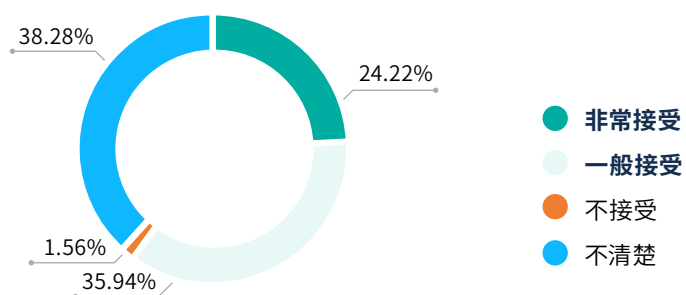
提升体检方案的灵活性	57.14%
加强体检后的健康管理服务 ²	40.18%
按照高管需求对合作的体检机构做调整	36.61%
提高体检预约、复查的便利性	25.00%
细化体检后的报告解读	25.00%
对体检覆盖的家属人数做调整	5.36%

² 健康管理服务，指对客户健康进行分析和评估，对健康危险因素进行干预，控制疾病发生、发展，保持健康状态的行为，包括健康咨询、健康促进、疾病预防、慢病管理、就医服务、康复护理等。

图表 2-24 贵公司高管对健康数据的隐私问题的态度如何？ N=112



图表 2-25 贵公司高管对健康福利供应商根据其健康数据的解读, 并为其提供健康管理服务的接受度如何？ N=112





数据分析与解读

- ◆ 在调整高管体检方案时，多数企业会提升体检方案的灵活性，并加强体检后的健康管理服务。
- ◆ 结合上面三张表格，我们可以得到如下信息：
 - ➔ 由图表 2-23 可知，当前多数企业都对高管体检项目进行了调整与优化。其中，有 57% 的企业对高管体检方案的灵活性进行了调整；有 40% 的企业加强了高管体检后的健康管理服务。
 - ➔ 由图表 2-24、2-25 可知，四成左右的高管非常看重其健康数据的隐私问题，不希望 HR 对其数据进行了解。但六成左右的高管可以接受供应商根据其健康数据的解读，并为其提供健康管理服务。
- ◆ 总结收集到的市场声音，我们发现，企业会依据**高管需求与现状对检查项目做灵活调整**，同时会**增加高管可自费选择的检查项目**，对**高管体检的付费方式做灵活调整**。我们总结了下面几点 HR 在为高管配置高效、灵活、可选的体检项目时较为关注的问题：
 - ➔ 检查项目的取舍问题
 - ➔ 体检方案的高效与便捷性
 - ➔ 附加项目的自费问题
- ◆ 通过市场声音的收集，我们发现总结出**健康管理服务的需求较高的两点原因**：
 - ➔ 对于高管而言，他们一方面希望可以对体检检测出的健康问题进行管理并解决，另一方面也希望可对自身的健康进行定期的监测与管理。但由于高管们工作繁忙，会出现疏于照料自身健康、没时间寻找合适的健康管理服务的情况。此时便需要企业为其配备合适的健康管理服务。
 - ➔ 对于企业而言，健康管理服务可以帮助企业了解高管疾病的发生率，预防与控制疾病的发生，进一步加强对身体检与保险等健康福利成本的把控。
- ◆ 通过市场声音，我们也同样发现企业在提供**健康管理服务时遇到的难点和突破口**：
 - ➔ 健康管理服务需要以高管的健康数据为抓手，但高管普遍重视个人健康数据，不愿将其健康数据的隐私透露给 HR 的问题，导致 HR 在提供这一服务时存在困难。
 - ➔ 但高管对于供应商根据其健康数据的解读提供健康管理服务的接受度较高。企业可考虑借助第三方供应商的服务，为高管提供健康管理服务。

◇ 企业实践与专家洞察

我们从洲际酒店、西卡、玛氏集团提供的企业实践中，总结出了提升高管体检方案灵活性的几个关键点；并通过专家洞察，给出健康管理服务的解决方案。

 案例重点**玛氏集团：****检查项目选择更灵活**

- ➔ 依据高管的**整体健康状况、职业性质、年龄区间**等对其体检方案进行设计和调整
- ➔ 为高管设置**基础体检项目与附加项目**

付费方式更灵活

- ➔ 高管可以在附加项目中选择自己所需的项目。如果所选加项包多于一个，高管可以**自行支付费用进行加项**

西卡：**体检项目选择更灵活**

- ➔ 公司会依据高管们的**健康档案**，以及**当前社会流行疾病及发病风险**，有针对性地选择体检项目，**避免过度检查**

洲际酒店：**灵活地兼顾体检的全面性与体验性**

- ➔ 公司高管年龄较大，公司为高管们选择了**覆盖市面上所有常见的检查项目**的体检方案
- ➔ 为了提高高管体检时的体验感，企业为高管选择了特定的**高管体检机构**，并提供**一对一的陪检服务**以及**后续专业医生的报告解读服务**。

行易道科技：**为高管提供更灵活的体检选择，同时兼顾体检的体验**

- ➔ 选择可以覆盖**不同地理位置**体检机构的供应商，方便高管就近选择体检机构
- ➔ 覆盖市面上几乎所有的**常见体检项目**
- ➔ 为高管提供一对一的体检报告解读，并进行**长期的健康情况跟踪**

得闲影业：**为高管提供流程便捷，且技术成熟的海外体检**

- ➔ 依照高层的身体情况，为高管定制体检项目

保险极客：**为企业提供灵活的体检 + 商保结合方案，并提供定制化的健康管理服务**

- ➔ “体检 + 商保结合方案”，解决了传统的健康体检与商保赔付流程无法打通的问题
- ➔ 考虑到高管的个性化需求，保险极客还为高管提供定制化的健康管理服务

企业实践

玛氏

在体检方面，出于“同事概念”，玛氏的体检项目设计，不会因职级而不同，而是根据同事整体健康状况、职业性质、年龄区间等进行设计和调整。

1. 体检方案的选择

在玛氏弹性福利的框架下，公司为高管（及全体同事）设置灵活的体检方案，高管可以根据其年龄与身体状况自行选择。玛氏的体检方案分两部分：基础体检项目与附加项目

- ◇ 基础体检项目：基础体检套餐适用于绝大多数同事。对于年轻或身体状况较好的高管，还可以降级基础体检项目，省下的预算可用于其他福利项目中。
- ◇ 附加体检项目：附加项目适用于年龄较大或有一定检测需求的高管。在基础项目的基础上，玛氏会提供体检加项包，比如心血管、消化道筛查等的加项检查，高管可以在这些项目中选择。如果所选加项包多于一个，需要高管自行支付费用（与普通同事相同）。
- ◇ 对于高管普遍存在的“时间紧”的问题，为了帮助他们更有效率地参与体检，公司会与体检机构安排陪检或者协调体检区域等方法，最大程度地提升高管们的体检体验。

2. 付费方式

- ◇ 中国高管：高管的体检预算与普通同事相同；
- ◇ 外籍高管：其体检预算包含在高端医疗保险中。

3. 体检的调整

- ◇ 玛氏会基于保险机构给出的集体数据，分析出高频出现的疾病，并考虑将疾病的检查加入体检加项包中。同时，也尝试将商保和体检的数据一同做交叉分析，分析是否有可以调整的体检以及商保项目。

企业实践

西卡

近年来，人们对于健康的关注度越来越高，对于疾病早筛与预防的意识也越来越强，西卡根据公司高管的年龄水平及疾病风险高低，咨询专业健康管理专家的意见后，为其设置了全面有效的体检福利。

1. 高管体检方案设计

西卡追求精确而非多而全，根据公司员工健康档案及当前社会流行疾病及发病风险，有针对性地选择体检项目，避免过度检查。

2. 落实高管体检福利

在讲高管体检福利落地时，西卡也着眼于提供便捷性，为高管安排 VIP 体检通道、陪检服务和报告解读服务，在节省时间的同时提高体验感。

3. 高管体检中的个性化服务

西卡还会为高管的体检中提供个性化服务，比如体检套餐外体检项目的优惠协议价格，方便高管结合自身特殊需求灵活增加体检项目，同时也开放高管家属自主自费参与高管体检福利渠道。

企业实践

洲际酒店

1. 体检方案

- ◇ 在 IHG，高管年龄普遍较大，需要通过全面的检查了解自身的身体状况；同时，高管比较关注体检机构的服务质量。因而，IHG 为高管提供了可以几乎可以覆盖所有检查项目的体检方案，并选择了特定的高端体检机构。

2. 体检的差异化设置

- ◇ 在预算上，高管体检的费用高于市场平均水平；
- ◇ 在体检项目上，高管可以检查几乎所有市面上可见的检测项目；
- ◇ 在体检机构上，IHG 为高管选择了特定的高端体检机构，以保证高管体检的体验感；
- ◇ 在体检服务上，高管体检时可享受一对一的陪检服务以及后续专业医生的报告解读服务。除此之外，外籍高管还可享受英文服务。

企业实践

行易道科技

1. 供应商的选择：关注供应商的覆盖范围

在供应商的选择上，行易道认为供应商的覆盖范围尤其重要。特别对于北京、上海等一线城市，城市比较大，高管及核心技术人才居住地比较分散，体检供应商最好能够覆盖多个区，方便高管及核心技术人才就近选择，并且可以依据高管的时间进行安排。

2. 体检方案的选择：关注全面性与体验感

行易道为高管及核心技术人才提供的体检套餐几乎包含市面上所有常见的体检项目，例如癌症筛查与核磁筛查，同时兼顾了体检机构的服务质量与预约的便利性。

在体检结果出来后，会有专家为高管提供一对一的解读，并根据高管及核心人员历年的体检数据，进行长期的健康情况跟踪，实现体检价值最大化。

企业实践

得闲影业

1. 高管体检方案的考量因素

公司考量到体检的时间成本以及专业性的因素，且考虑到高层每年都有海外行程，因而为高层提供了流程便捷且技术成熟的海外体检。

2. 具体体检方案

公司会依照高层的身体情况，为他们定制体检项目，例如为肠胃不好的高层增加高端仪器支持的无痛肠胃镜项目、女性高层增加女性癌症筛查项目。

专家洞察

保险极客

1. 提升体检方案灵活性

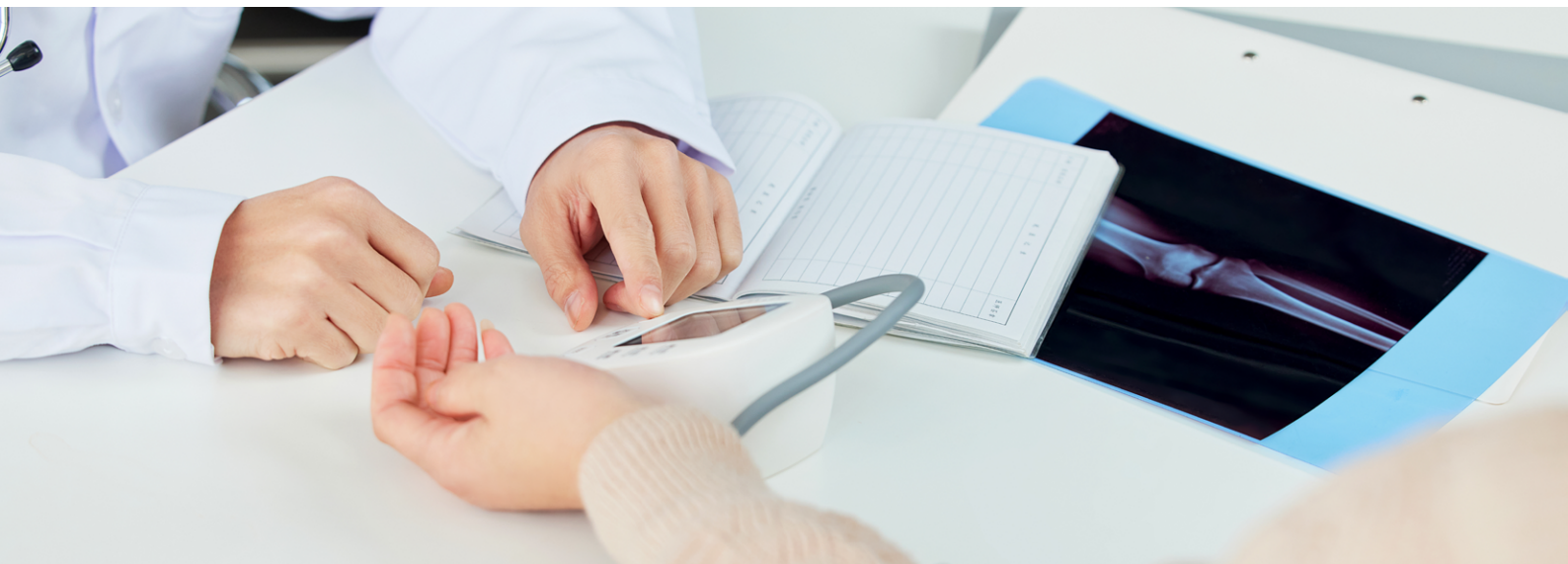
针对**体检方案灵活性**，一方面，我们发现了不少高管相比于去体检机构，他们对去公立医院体检的需求更强烈。针对这个需求，我们**整合了覆盖全国的85%的公立医院资源（包括三甲在内）**，在一线城市与准一线城市的公立医院做到基本全覆盖，HR可以在我们的系统中自由选择与采购，高管在预约体检后可以享受后续完整的服务流程。

另一方面，**保险极客市场独有的“体检+商保结合方案”**，解决了传统的健康体检与商保赔付流程无法打通的问题，通过体检与商保深度融合，既能发现问题，也能解决问题，同时支持体检报告与商业保险挂号服务同步、就诊代报销功能等，为高管更灵活、便捷地解决健康风险。

2. 加强体检后的健康管理服务

关于体检后的健康管理服务，保险极客提供的服务可以分为2个方向，其一是检后健康服务体系，保险极客完整的服务体系包括：体检报告查询与解读，健康管理（建立健康档案、复查提醒、健康指导）、绿色就医通道、企业健康报告、健康讲座等。

其二，考虑到高管的个性化需求，保险极客还为高管提供**定制化的健康管理服务**，如一对一健康顾问、可为高管父母解决健康问题的家庭医生、疫苗特供等。以上服务既能为高管提供贴心细致的健康关怀，也能为企业提高体检福利方案的满意度。



Part3：高端健康福利的未来展望：向高管家属与中层拓展

1. 企业对于未来的预期

从当前的经济数据看，国内经济显现出了喜人的增长势头，但若想恢复到高增长和确定性上仍需一定的时间。那么对于企业来说，他们对未来经济的预期如何？如果经济与企业经营状况有向好的迹象，高管福利会继续保持聚焦，还是有所拓展？基于以上问题，我们对企业对于未来经营情况的预期进行了调研，结果如下表所示。

图表 3-1 未来一年企业的整体经营状况会呈现什么趋势？ N=212



数据分析与解读

由图表 3-1 可知，我们发现有 50% 左右的企业认为经济环境的不确定性较高，对企业未来经营状况持谨慎态度，同时也有 40% 左右的企业认为经济环境利好，企业经营状态有向好的趋势。

结合我们所收集到的企业优秀实践与市场声音，我们认为，在经营环境不确定的大背景下，高管福利的发展方向可以是**稳中有变**：在已有的基础上，对关键福利项目进行聚焦调整。

而在经营环境有向好的趋势下，如果企业的福利预算有所增加，我们认为企业可以对高管福利进行适当的拓展。对于福利的**拓展**，我们认为有**福利项目拓展与覆盖人群拓展**两种方向。

- ➡ 福利项目的拓展：对高端健康福利进行完善，为高管提供更多的福利项目
- ➡ 覆盖人群拓展：将高端健康福利向高管家属与企业中层管理者拓展

关于如何对项目进行拓展，读者可回顾报告主题内容进行参考。此部分将重点解释为何我们将拓展覆盖的人群聚焦于高管家属以及企业中层，同时通过对标数据，向读者提供高端健康福利向高管家属与中层扩展的情况进行展示，为企业提供合适的拓展方向与可能性。



2. 高端健康福利的拓展

◇ 为何需要向高管家属与中层拓展？

关于高端健康福利向哪些人群拓展会比较合适，我们收集到了如下的市场声音：



市场声音

◆ 向高管家属拓展，帮助高管解决家庭负担

- ➡ “高管上有老下有小，他们对于照顾家庭的压力比较大。”
- ➡ “高管工作比较忙，很多时候无暇顾及自己的身体，更不要说照顾家人了。但高管们也非常关心他们的家属，希望公司能为他们的家属提供一些健康保障。”
- ➡ “高管父母的年龄普遍都会比较大，身体多多少少都会有一些问题，但很多高管的父母在外地，高管没时间也没办法做到经常照料父母。如果能为高管解决父母照料的难题，高管会比较满意。”

◆ 向中层拓展，助力人才的保留与激励

- ➡ “中层一般比较年轻，对于保险和医疗的个性化需求不是很大。但他们多数是家庭中的收入支柱，也需要足够的保障来确保中层生活与工作的正常运转。”
- ➡ “从人才激励与保留的角度，我们也希望通过福利的一些差异化配置，体现出我们对于中层人才的重视。”

基于以上的市场声音，接下来我们将重点讨论高端健康福利向高管家属以及中层拓展的情况。

◇ 向高管家属拓展

在此部分，我们将通过调研数据展现高管家属对高端健康福利的需求、高端健康福利对于高管家属的覆盖情况，以及高管在照料父母时遇到的困难。最后通过专家洞察，为读者提供高端健康福利向家属拓展的方案。

★ 数据分析

图表 3-2 高管家属对哪些高端健康福利的需求比较大？ N=128

体检	58.59%
门诊保障	48.44%
住院保障	46.88%
绿色通道	32.81%
家庭医生	26.56%
特殊治疗（如既往症、慢性病、重大疾病、先天性疾病等）	25.78%
疫苗	22.66%
中医药治疗	20.31%
导医服务	20.31%
健康管家	20.31%
陪诊服务	19.53%
病变筛查	17.97%
基因检测	17.97%
紧急医疗转运（如救护车、住宿费等）	15.63%
紧急救援	14.06%
不清楚	30.47%

图表 3-3 贵公司为高管提供的高端医疗保险连带哪些家属 N=60

子女	75.00%
配偶	66.67%
父母	23.33%
不清楚	11.67%

图表 3-4 贵公司的高管体检福利连带哪些家属？ N=55

子女	56.36%
配偶	56.36%
父母	25.45%
不清楚	20.00%

图表 3-5 贵公司对高管家属的体检方案是如何配置的？ N=55



数据分析与解读

◆ 高管家属对健康福利的需求

- ➡ 由图表 3-2 可知，接近 6 成的高管家属对于体检的需求较大；接近 5 成的高管家属对于高端医疗保险中的门诊以及住院保障的需求较高。

◆ 高端医疗保险与体检中家属的连带

- ➡ 由图表 3-3，3-4，3-5 可知，无论是高端医疗保险还是体检，企业都倾向于优先连带高管的子女与配偶。四成企业会为高管家属配置与高管相差无几的体检方案。
- ➡ 只有 23% 的企业会为高管父母提供高端医疗保险福利；只有 25% 的企业会为高管父母提供体检福利。

★ 专家洞察

根据前面的数据可以看到，由于高管父母年龄、健康状况等原因，为他们提供高端健康福利的成本较高，企业为他们提供高端医疗保险以及体检福利的意愿度并不高。

那么，在保险与体检之外，企业可以为高管父母提供哪些轻量级的福利，一方面可分担高管对于父母健康问题的担忧，另一方面可为高管父母提供更细致的关怀？接下来，我们将通过专家洞察，为读者提供可行的福利方案。

专家洞察

保险极客

高管父母普遍年龄比较大，并且有一些慢性病与过往疾病。虽然高管父母对于就医的需求很大，但对于就医保障的保险而言，评估风险与定价的难度较大，市场上针对高管父母的医疗保险的供给较少。

但这不代表没办法为高管父母提供任何健康福利，我们发现为高管父母提供的健康管理服务是较为可行的方案。一方面，高管在照顾父母健康时会有没时间、

异地无法照料等问题，健康管理服务不仅可为高管父母的健康提供一定的保障，也可解决高管在照顾父母时遇到的难题。具体来说，极客为高管父母提供的健康管理服务包括：线上问诊、线下陪诊等服务。

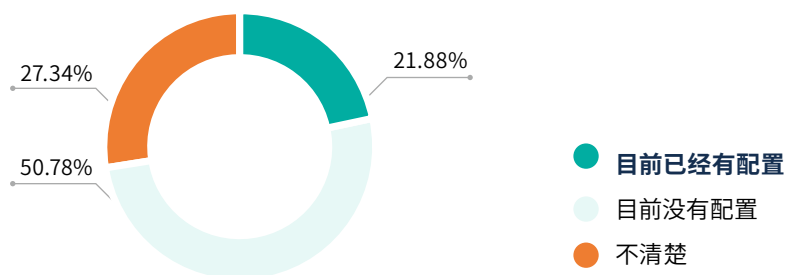
同时基于团体保险的设计思路，极客也可为高管家属提供一定的保险保障。极客支持企业高管团队在团体高端医疗保险上，附加父母的医疗保险，为高管父母最大程度上提供可行的医疗保障。

◇ 向中层管理者拓展

在此部分，我们将通过已为中层配置差异化福利企业的数据与实践，结合专家洞察，向读者展现当前为中层提供差异化健康福利的情况，以及高端健康福利向中层管理者拓展的可能性。

★ 数据分析

图表 3-6 贵公司是否会为中层提供与基层员工存在差异的健康福利？ N=128



图表 3-7 贵公司的中层管理者健康福利与基层员工的健康福利存在哪些差异？ N=28

增加体检项目或预算	75.00%
增加保险的保障项目	50.00%
体检的环境及体验更好，例如 VIP 区	42.86%
扩大报销范围，如报销特需病房费用、牙科治疗费用，或报销医保外的药品费用	39.29%
增加保额	35.71%
有专业医生为保险报告进行解读	35.71%
有后续的健康管理	32.14%
可选择的体检机构更多（例如公立医院、高端体检机构的选择）	28.57%
提升报销的便捷性，如提供直付报销方式	21.43%
体检预约、复查的便利性更高	17.86%
增加就医便利服务，如提供绿色通道、陪诊等服务	14.29%
增加医疗保险的增值健康服务，如家庭医生、疫苗等	7.14%
不清楚	7.14%
增加保险覆盖家属的范围	0.00%



数据分析与解读

目前为中层管理者配备差异化健康福利的企业较少。

对于已提供差异化健康福利的企业来说，多数企业会为中层增加保险的保障项目，或增加体检项目或预算。

◆ 由图表 3-6 可知，仅有 21% 的企业会为中层配置差异化健康福利。

◆ 由图表 3-7 可知，在为中层提供差异化健康福利的企业中，75% 的企业会选择为中层增加体检项目或预算，50% 的企业会选择为中层增加保险的保障项目。

★ 企业实践与专家洞察



案例重点

得闲影业：

- ➔ 为更全面、细致地为员工提供福利，企业会考虑为**中高层**提供高端医疗保险。
- ➔ 企业考虑到中层与高层在**工作习惯、平均年龄、健康需求**各方面均有不同。因此，公司为**中层与高层配置了差异化的高端补充医疗保险**，以在体验与成本效益最大化的前提下满足中高层的不同需求。

伯乐医疗：

- ➔ 中层管理者年龄较小，身体状况相对好一些，**对医疗的需求较小，对疾病预防的需求较高**。
- ➔ 企业为中层配置差异化的健康福利可从**增加家庭关怀与提高福利体验**两方面入手。
- ➔ 医疗保险：企业可以**扩大医疗保险对中层管理者家属的覆盖**，增加对中层管理者家属的健康关怀。
- ➔ 体检：企业可为中层管理者**增加体检项目**，为中层管理者选择**服务较好的体检套餐**，以提高其体检的体验。

保险极客：

- ➔ 目前为中层提供差异化健康福利的企业较少，会有几方面的原因：一方面是**中层需求的差异性不够明显**，二是针对中层员工的健康福利**产品供给不足**；三是为中层提升福利时可能会受到**企业福利预算的限制**；四是**为中层提升福利容易引发公平性的问题**。
- ➔ 企业可以考虑为中层**增加保险报销的范围与比例**，同时**为中层提高定额给付类保险的保额**，允许中层为其**家属购买健康福利、或对其自身的福利进行升级**。一方面可以为中层提供更全面的健康保障，另一方面，也可以为中层提供完善的经济保障。

企业实践

得闲影业

1. 配置保险方案时的考量因素

在得闲影业，中层与高层在工作习惯、平均年龄、健康需求各方面均有不同。因此，公司为中层与高层配置了差异化的高端补充医疗保险，以在体验与成本效益最大化的前提下满足中高层的不同需求：

- ◇ 对于高层管理者来说，平均年龄较大且有到访国外出差的机会，对医疗就诊覆盖的范围要求较高，因而公司为他们配置了保障额度较高且覆盖全球医院和地区的保险方案；
- ◇ 对于中层来说，他们的平均年龄在 30-40 岁左右，虽然当前身体素质较好，医疗就诊的需求不是很频繁，但他们非常看重就医的便捷性与体验，因此企业为中层配置了保险额度充足，且可囊括私立医院、可享受直付服务的保险方案。

2. 中高层保险方案的具体异同点

基于上述的不同需求与考量，公司为中高层配置的保险方案存在以下异同点：

- ◇ 相同点：中层与高层的保险方案在保障项目、直付范围、健康增值服务上是相同的：
 - ✓ 保障项目：包含全面的门诊、住院责任，赔付范围除常规诊疗项目外，还包括物理治疗、传统中医治疗（包括针灸、推拿、拔罐等）、中草药、旅行预防接种等项目。
 - ✓ 直付范围：在保障方案覆盖的医疗机构中均可享受直付服务，省去事后理赔相关申请手续。
 - ✓ 健康增值服务：健康风险评估、医疗咨询热线、IEAP 国际员工援助计划、陪同就诊、全球紧急救援、药品递送服务等。
- ◇ 差异点：中层与高层的保险方案在保险额度、覆盖医疗机构的范围、覆盖地区上有所差异：
 - ✓ 保障额度

高层保险方案：保险金额最高可达 2000 万，高于中层保险方案，且物理治疗、

传统中医理疗、中草药等不限次数与额度；

中层保险方案：门诊、住院等额度低于高层保险方案，最高可达 1000 万，且物理治疗、传统中医理疗、中草药等限制次数与额度。

✓ 覆盖医院

高层保险方案：覆盖公立医院、私立医院、昂贵医院；

中层保险方案：覆盖公立医院、私立医院，但不覆盖昂贵医院。

✓ 覆盖地区

高层保险方案：覆盖全球医疗机构（除美加外）

中层保险方案：覆盖亚洲、澳大利亚、新西兰等国家及地区



HR 洞察

伯乐医疗

健康福利向中层管理者的拓展

不少保险或体检供应商会考虑将差异化的健康福利向企业的中层管理者拓展。但是拓展哪些福利项目需要根据企业中层管理者的特征以及需求做具体探讨。

由于企业中层管理者的晋升需求较高且流动性较高，因而为其设置养老金等长期福利的意义有限。但可以从商业医疗保险与体检两方面提升中层管理者的福利。

1. 商业医疗保险

对于中层的年龄相对于高管来说比较小，身体状况也好一些，因而对医疗的需求较小。所以在商业医疗保险的配置上，为中层增加保障项目或提高保额并不是拓展的重点。企业可以扩大保险对中层管理者家属的覆盖，增加对中层管理者家属的健康关怀。

2. 体检

对于较为年轻的中层管理者来说，体检主要为预防作用。因此可以适当为中层管理者增加体检项目，同时为中层管理者选择服务较好、可享受 VIP 待遇的体检套餐，再附加 1 对 1 的专业体检报告解读及预防措施建议，以提高其体检的体验。

3. 实际演变过程

一般企业福利的演变过程是，先所有人一套方案，然后逐步细分，通常中层员工数不少，如果单独提升中层员工的保障需求，整体公司预算的提升也是一笔不小的支出，在公司预算层面会受到限制。

4. 实际操作

企业内部要区分一般员工、中层员工、高管，整体标准不是特别好区分，容易引起其它公平性问题（或者说如何定义标准：职级、工作年限、职级贡献等）。

◆ 极客的解决方案

保险极客认为，企业在为不同职级员工配备健康福利方案时，要考虑到不同员工的特征与需求，有不同的设计思路。例如，在为中层配置健康福利时，企业在平衡自身成本与中层需求后，可为中层扩大报销的范围与比例，提供更加弹性的解决方案。如为中层提供私立医院的报销服务，允许中层为其家属购买健康福利、或对其自身的福利进行自选升级。

同时保险极客认为，为中层配置定额给付类保险会比较重要与合理。原因是中层的家庭经济压力会比高管大，抗风险能力相对较弱，他们需要更完善的经济保障。因此可以考虑为中层提高重大疾病、意外身故类保险的保额，并为他们配置百万医疗，解决就医时的大额医疗支付问题，帮助中层控制相关财务成本，有效提升长期风险管理水平。

专家洞察

保险极客

◆ 企业为中层提供差异化福利不高会有下面四个原因

1. 需求端

如果仅仅是按照职级来看，中层和一般员工对健康福利的需求差异性并不明显，需要结合其它维度进行细分。

2. 产品供给端

福利方案需要挖掘中层员工的需求，尤其是和基础员工具体的差异性的需求。但由于中层员工的差异化需求不明显，进而针对这部分人员单独进行产品差异化设计也不足。



★ 小结与建议



小结与建议

虽然目前为中层管理者提供差异化健康福利的企业较少，但如果企业希望为中层提供更细致的关怀，企业可以从如下几个方面入手，为中层配置差异化福利：

◆ 医疗保险

- ➔ 增加保障项目
- ➔ 增加覆盖家属范围
- ➔ 提高定额给付类保险（如重大疾病保险、意外身故类的保险）的保额

◆ 体检

- ➔ 增加体检项目
- ➔ 提供环境更好的体检区域，如 VIP 区
- ➔ 提供更细致的体检后的报告解读

建议与解决方案汇总

Part1：在追求福利投入产出比最大化的环境下，可考虑对高管福利进行聚焦

报告内容	建议与解决方案
福利背景与高管福利的开展情况	➡ 在经营面临挑战，追求福利投入产出比最大化的情况下，企业可将差异化高管福利适当向核心高管与高端健康福利倾斜。
健康福利的开展情况与变化趋势	➡ 在健康福利中，高管体检与高端医疗保险目前受企业与高管关注度较高。企业可将这两项福利作为高管福利优化与调整的重点。

Part2：对于从 0 开始配置高端医疗保险的企业来说，企业可从高管需求与企业 & 供应商现状入手配置；企业可考虑对高管体检进行调整与优化

报告内容	建议与解决方案
高端医疗保险	➡ 企业在为高管配置高端医疗保险时，可从高管需求与企业 & 供应商供给的角度进行综合考虑： <u>高管需求</u> ➡ 在选择保险方案保障范围与内容时，可依据高管就医流程，对高管的需求进行细致地梳理与满足： - 就诊前：可根据高管的就医习惯，以及工作性质，为高管选择合适的海内外医疗机构； - 就诊时：可通过选择具有绿色通道、线上问诊等服务的高端医疗保险，帮助高管明确病症与就诊科室；并选择有陪诊服务的高管医疗保险，帮助高管解决就医时挂号、取药、缴费等繁琐流程； - 就诊后：企业可选择直付医疗机构覆盖面较广的高端医疗保险，尤其是广泛涵盖三甲医院国际、特需部门直付服务的保险，免去高管报销的麻烦；或为高管选择可为高管垫付医疗费用的陪诊服务；同时，企业可考虑为高管提供家庭医生等增值服务，为高管及其家属提供便捷的就医指导、健康监测。由于高管对于自费购买增值服务有一定的接受度，企业不妨考虑在团体高端医疗保险中增加可自选的增值健康服务，允许高管需自行购买。 <u>企业 & 供应商供给</u> ➡ 在选择保额时：企业可依据企业现实情况，均衡保额与保费之间的关系。做到既能覆盖高管一般性的就医费用，又能做到成本效益最大化。 ➡ 在选择保险供应商时，企业可从保险公司的专业能力与第三方服务公司的服务质量两个角度来对供应商进行挑选。
高管体检	➡ 对于较为常规的项目，“打破常规”，让高管体检更为灵活不失为一种优化思路。 ➡ 在灵活的基础上，企业也可考虑满足高管需求较高的健康管理服务。

Part3：在未来经济与企业经营状况利好的趋势下，企业可考虑将高端健康福利向高管家属与中层拓展

报告内容	建议与解决方案
高端健康福利向高管家属与企业中层管理者的拓展	➡ 企业可考虑向高管的子女与配偶提供高端医疗保险与体检。 ➡ 对于高管父母，企业为他们提供健康管理服务会是更优选择。 ➡ 虽然目前为中层管理者提供差异化健康福利的企业较少，但如果企业希望为中层提供更细致的关怀，企业可以适当提升中层的保险与体检方案。

参调企业样本

贵公司所处的行业 N=212

信息技术，半导体及通讯	14.15%
专业性服务（如法律，酒店，广告，咨询，教育，旅游等）	13.21%
机械制造	11.32%
汽车及零部件	10.38%
生命科学（如生物工程，医药，医疗器械等）	10.38%
金融服务（如银行，保险，财富管理等）	7.08%
消费品（含快消与耐消）	6.13%
能源动力	4.72%
互联网与游戏业	4.72%
零售业与电子商务	3.77%
房地产	3.77%
化工与石化	3.30%
电子电气	3.30%
环境科学	1.42%
其他	1.42%
运输及物流	0.94%

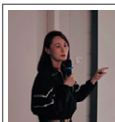
贵公司在中国大陆的员工数量 N=212

100 人以下	10.85%
100 到 499 人	19.81%
500 到 999 人	15.57%
1,000 到 2,499 人	19.34%
2,500 到 4,999 人	7.08%
5,000 到 9,999 人	8.96%
10,000 人及以上	18.40%

贵公司企业所有权性质 N=212	
中国私营及民营企业	46.70%
外商独资	34.43%
国有企业	10.38%
中外合资 (总部是否在中国大陆)	7.08%
其他	1.42%

企业案例与专家洞察

得闲影业：差异化健康福利为中高层提供细致关怀



魏丽

人事总监

得闲影业（北京）有限公司

引入语

得闲影业作为一家电视剧领域的知名公司，用匠人精神，深耕在电视剧领域。每一个项目高效有序的运转，都离不开其对人员的有效管理、有力支持与合理激励。在福利激励方面，得闲影业通过三种不同档位的福利，为不同职级的员工提供了符合他们工作习惯与健康需求的福利。

一、全面福利：分级设置、细致关怀

在得闲影业，无论什么职级的员工，都可以享有细致、符合其工作习惯与生活、健康需求的福利关怀。

► 基层员工

得闲影业将尽可能满足他们的归属感与幸福感作为福利设置的出发点，为基层员工设置了现金与非现金福利：

- ◇ 现金福利：工会福利费、交通通讯费、节假日礼金等；
- ◇ 非现金福利：补充医疗保险、体检、员工团建、年会、节假日礼品、免费三餐等。

► 中高层管理者

得闲影业将满足他们工作、生活及健康需求作为福利设置的出发点，按照职级划分，为中高层管理者提供了不同档位的福利。一般来说，内部职级越高，管理者可享受的福利的配置与丰富度越高：

中层

- ◇ 包括总监等职位；
- ◇ 在全员福利的基础上，还可享受高端补充医疗保险、国外游学交流等福利。

高层

- ◇ 包括副总裁以上等职位；
- ◇ 在全员福利的基础上，还可享受高端补充医疗保险、

海外高端体检等福利。

二、高端医疗保险：

在为中高层配置高端医疗保险时，得闲影业会先选择合适的供应商，再从中高层的实际情况与需求出发为他们配置保险方案。

► 选择供应商时的考虑因素

在选择供应商时，得闲影业会对承保公司的专业能力以及第三方服务商的服务质量进行考量：

- ◇ 保险公司的专业能力：若保险对直付医院的覆盖范围较广，说明保险公司与医院的合作关系较为密切且有较专业的谈判能力；
- ◇ 第三方服务公司的服务质量：是否为公司解决保险公司解决的问题，例如提供陪诊服务，第一时间解决在中高层就诊及报销过程中出现的问题。

► 配置保险方案时的考量因素

在得闲影业，中层与高层在工作习惯、平均年龄、健康需求各方面均有不同。因此，公司为中层与高层配置了差异化的高端补充医疗保险，以在体验与成本效益最大化的前提下满足中高层的不同需求：

- ◇ 高层管理者平均年龄较大且有到访国外出差的机会，对医疗就诊覆盖的范围要求较高，因而公司为他们配置了保障额度较高且覆盖全球医院和地区的保险方案；
- ◇ 对于中层来说，他们的平均年龄在 30-40 岁左右，虽然当前身体素质较好，医疗就诊的需求不是很频繁，但他们非常看重就医的便捷性与体验，因此为中层配置保险额度充足，且可囊括私立医院、可享受直付服务的保险方案。

► 中高层保险方案的具体异同点

基于上述的不同需求与考量，公司为中高层配置的保险方案存在以下异同点：

- ◇ 相同点：中层与高层的保险方案在保障项目、直付范围、健康增值服务上是相同的：
 - ✓ 保障项目全面化：包含全面的门诊、住院责任，赔付范围除常规诊疗项目外，还包括物理治疗、传统中医治疗（包括针灸、推拿、拔罐等）、中草药、旅行预防接种等项目；
 - ✓ 直付范围最大化：在保障方案覆盖的医疗机构中均可享受直付服务，省去事后理赔相关申请手续；
 - ✓ 健康增值服务：健康风险评估、医疗咨询热线、IEAP 国际员工援助计划、陪同就诊、全球紧急救援、药品递送服务等。
- ◇ 差异点：中层与高层的保险方案在保险额度、覆盖医疗机构的范围、覆盖地区上有所差异：

✓ 保障额度

高层保险方案：保险金额最高可达 2000 万，高于中层保险方案，且物理治疗、传统中医理疗、中草药等不限次数与额度；

中层保险方案：门诊、住院等额度低于高层保险方案，最高可达 1000 万，且物理治疗、传统中医理疗、中草药等限制次数与额度。

✓ 覆盖医院

高层保险方案：覆盖公立医院、私立医院、昂贵医院；

中层保险方案：覆盖公立医院、私立医院，但不覆盖昂贵医院。

✓ 覆盖地区

高层保险方案：覆盖全球（除美加外）的医疗机构；

中层保险方案：覆盖亚洲、澳大利亚、新西兰等国家及地区。

三、体检

在体检方案的设计中，得闲影业充分考虑到了中高层的

不同需求，为他们配置了差异化的体检方案。

► 考量因素与体检方案

高层

- ◇ 考量因素：公司考量到体检的时间成本以及专业性的因素，且考虑到高层每年都有海外行程，因而为高层提供了流程便捷且技术成熟的海外体检；
- ◇ 体检方案：公司会依照高层的身体情况，为他们定制体检项目，例如为肠胃不好的高层增加高端仪器支持的无痛肠胃镜项目、女性高层增加女性癌症筛查项目。

中层

- ◇ 考量因素：公司会考量到体检项目的全面性以及体检的感受度，为中层提供了项目较为全面的国内体检；
- ◇ 体检方案：公司为中层选择了 VIP 体检机构，且体检方案中包含了市面上几乎所有常见的检查项目，同时会增加近期常见疾病的检查。例如由于疫情原因，公司为中层体检方案中增加了肺部检查项目。

四、未来福利趋势

得闲影业认为，目前市场上供应商所提供的高端医疗保险与体检基本上可以满足中高层的需求，但同样需要在个性化服务上加以改善。

► 提高个性化服务的细致程度

希望、可以结合客户的具体问题与诉求，为客户提供可实际解决问题的个性化服务。例如，设置专职的客服人员，可以为客户打理就诊流程、实现更多场景下的陪同就诊。

► 减少团险限制，增加个性化服务的灵活性

得闲影业希望可以通过增加附加险的方式，最大程度上满足中高层的额外需求，但在实际操作过程中却遇到了限制。

例如某位管理者希望在保险方案中增加牙科保障，但由于公司是以团险的形式购买的高端医疗保险，若其中一位高层要增加保障项目，所有团险内人员的保费都要增加。这样的投保限制对于公司来说，整体保单成本会大幅增加，即使是希望满足高管的特殊需求，公司也不会将这种配置方式作为首选。

因此，得闲影业希望保险公司可以提供既有通用保障，又能灵活满足个体差异需求，且不会增加保单中所有人员保额的弹性保障方案。

玛氏中国：在全球组织文化框架下，打造“刚需”的高管福利



张慧

Total Rewards Partner

玛氏食品（中国）有限公司

引入语

玛氏中国成立于 1989 年，旗下有玛氏箭牌、玛氏宠物护理、玛氏食品以及玛氏全球共享服务中心四大事业部。玛氏中国以“未来始于当下”（Tomorrow Starts Today）的企业愿景为指引，积极践行由“质量、责任、互惠、效率、自主”构成的“玛氏五大原则”。在薪酬福利方面，玛氏中国会依据根据同事们的绩效和努力，为每一个人提供公平的薪资、奖金、福利及其它报酬，让同事在玛氏工作时，感受到全方面的关怀与支持。

一、在玛氏全球组织文化框架下的全员福利，旨在向全体同事提供基础但全面的保障

玛氏最引以为豪的文化之一，就是“同事概念”，这也是一直以来玛氏内部各项工作的指引方向。像玛氏的全员福利，同事不会由于级别等因素的不同而享受有差异化的福利方案。以每一位同事的健康状态为立足点，玛氏为同事设计了身体、心理、财务、社交四个维度的健康福利，希望可以给大家提供全方位的保障。

- ▶ 身体健康：包括体检、商业医疗保险、各种健康知识讲座、健康锻炼活动等；
- ▶ 心理健康：包括 EAP、心理健康讲座等；
- ▶ 财务健康：包括可弹性选择的意外险、寿险、重疾险等，以及通过各种宣传沟通，提倡员工做自己财务健康的第一责任人，配置好百万医疗、年金、个人养老金等保险计划；
- ▶ 社交健康：包括公司、工会组织的运动、社交活动。

二、中国人才市场的挑战

高管福利是中国人才市场的热门话题之一，部分互联网公司以及消费品公司，都提供程度不同的高管福利。玛氏在这个方面所面临的“困局”是，玛氏全球文化的“同事概念”，如何应对中国人才市场的这个特点；如何才能既遵循文化方向，又能解决企业的人才需求。所以，打造“刚需”的高管福利就是这样应运而生的。

三、遵从组织文化，打造“刚需”的高管福利，保证同事体验和福利竞争力

玛氏设计高管福利的出发点：保证“同事概念”的基础上，解决同事的刚性需求。从以下几个维度来给大家介绍：

▶ 高端医疗保险

在设计高端医疗保险方案时，玛氏的出发点是提供限制少、使用度高、体验好的保障。

◇ 方案设计

✓ 项目要齐全

在基本医疗需求上面，会考虑包含基础的住院、门诊，还有其他的牙科、精神疾病、生育体检，且住院、门诊、牙科等可以做到赔付限额内 100% 报销；

✓ 覆盖医疗机构要全

包含特需病区、私立医院，以及昂贵医院等，地理覆盖范围也不限于中国大陆；

✓ 年度限额要合理

一方面，选择可以覆盖基本以及大病的医疗费用的保额，另一方面要均衡保额与保费之间的关系。因此，玛氏会选择保额相对合理的保险，并结合公司公共保额，对高管医疗费用进行承接。

◇ 付费方式

医疗保险的“刚需”对于中国同事与外籍同事来说，是完全不同的。

- ✓ 中国高管：考虑到高管就医的便捷性，以及保险选择的灵活性，玛氏提供的方案借力于弹性福利的灵活性，提供可弹性选择的高端医疗保险方案。高管的整体薪酬中已经包含了薪酬和福利的预算，所以，高管可按个人需求自行决定升级自己或家人的医疗保险方案，以个人身份享受玛氏与保险公司定制的团体高端医疗保

险方案。（其实，玛氏的任何一位同事，都可以按需自行升级医疗方案，以团体的价格享受定制的高端医疗保险方案）。

- ✓ 外籍高管：由于语言差异和医疗体系的不同，外籍同事在中国就医的刚性需求基本就是就医的便利性。由于外籍高管无法在公立医院就医，公司会为其提供独立预算的高端医疗保险，以方便其在国内外医院就医。

► 体检

在体检方面，出于“同事概念”，玛氏的体检项目设计，不会因职级而不同，而是根据同事整体健康状况、职业性质、年龄区间等进行设计和调整。

◇ 体检方案的选择

在玛氏弹性福利的框架下，公司为高管（及全体同事）设置灵活的体检方案，高管可以根据其年龄与身体状况自行选择。玛氏的体检方案分两部分：基础体检项目与附加项目。

- ✓ 基础体检项目：基础体检套餐适用于绝大多数同事。对于年轻或身体状况较好的高管，还可以降级基础体检项目，省下的预算可用于其他福利项目中。
- ✓ 附加体检项目：附加项目适用于年龄较大或有一定检测需求的高管。在基础项目的基础上，玛氏会提供体检加项包，比如心血管、消化道筛查等的加项检查，高管可以在这些项目中选择。如果所选加项包多于一个，需要高管自行支付费用（与普通同事相同）。
- ✓ 对于高管普遍存在的“时间紧”的问题，为了帮助他们更有效率地参与体检，公司会与体检机构安排陪检或者协调体检区域等方法，最大程度地提升高管们的体检体验。

◇ 付费方式

- ✓ 中国高管：高管的体检预算与普通同事相同；
- ✓ 外籍高管：其体检预算包含在高端医疗保险中

◇ 体检的调整

玛氏会基于保险机构给出的集体数据，分析出高频出现的疾病，并考虑将疾病的检查加入体检加项包中。同时，也尝试将商保和体检的数据一同做交叉分析，分

析是否有可以调整的体检以及商保项目。

► 风险保险

玛氏为高管及所有同事提供相同的意外险、寿险等风险保险的保障方案。在公司选择保险公司时，保证续保是一个必须满足的条件。原因是高管的年龄普遍偏大且工作压力大，比较容易出现各种的身体状态，同时，这也是保障玛氏全体同事利益最大化的方面之一。

四、关于高管福利的两个展望

玛氏对高管福利的调整做出了两个展望，希望可以通过福利的调整，为同事提供更灵活的福利选择，和更全面的保障。

► 关注弹性福利的灵活性

当前玛氏很多福利均以弹性福利的形式存在，在未来可能会更关注不同类别的弹性福利的积分在内部灵活调配问题。例如，可以将体检省下来的积分用于商保的升级，在预算不做大幅调整的情况下，可以为同事赋予更大的选择权。

► 关注家庭医生等健康管理趋势

高管对其本人及其家属的健康关注度比较高，对日常的健康监测与管理也愈发重视。因此玛氏会同样关注在未来市场上相应的家庭医生、私人医生这方面的福利，包括：有专门团队以及全科医生负责同事家庭的健康问题管理，并在必要的时候提供就医便利服务。



行易道科技：用全面福利体系，吸引与保留关键人才



苗青
HRVP
北京行易道科技有限公司

引入语

北京行易道科技有限公司是一家布局智能驾驶、智慧交通和物联网核心传感器领域的高科技创新企业，自 2014 年成立以来，在毫米波雷达新体制、雷达信号处理新算法、车载雷达测试与验证等领域取得了丰富的项目经验和技術积累，先后获得“高新技术企业”和北京市“专精特新”中小企业等资质认定。

公司是国内唯一出口车载雷达的企业；在国内前装市场，持续加强和头部乘用车、商用车、新能源汽车公司的合作，在 ADAS 及自动驾驶方案中实现产品落地。2022 年，行易道实现了 4D 雷达产品化，产品参数全球领先，极大提升汽车感知能力，支持高级智能驾驶应用。

作为一家快速发展的高科技创新企业，具有包含研发、制造与市场销售的全价值链组织架构，因此，公司既需要顶尖的研发人才，还需要能力过硬的销售人才，当前公司规模在 120 人左右，其中高素质研发人员占比 60%。从公司战略以及市场竞争情况来看，人才是公司不可或缺的资源，面临激烈的人才竞争市场，行易道通过薪酬与福利对关键人才进行了吸引与保留。

一、全面的福利体系，吸引与保留关键人才

对于仍处于创业阶段的中小企业来说，吸引与保留高绩效人才是人力资源非常重视的议题。一方面，市场上的合适人才非常紧缺，人才在选择公司时也会对薪酬福利、个人发展、行业前景等方面进行综合考量；另一方面，公司也希望以最大的诚意与投入，为关键人才提供他们所创造价值的对等回报。

基于上述两方面关注点，公司将高管以及核心专业与技术人才定义为关键人才，并为他们配置了期权、高端保险套餐以及体检等福利。在此，我们将详细介绍保险和体检福利两类非现金福利，对行易道吸引与保留人才之“道”进行分析。

► 高端医疗保险

行易道为关键人才提供了保障全面的保险套餐，其中包

括一般意外伤害、疾病身故、重大疾病、交通意外身故 / 残疾、综合医疗门急诊 / 住院（含自费药）、百万医疗门急诊 / 住院（含自费药）。在选择保险时，行易道会考虑到供应商及其所提供的保险方案的质量。

◇ 供应商的选择：关注产品能力与专业性

在购买保险时，企业处于掌握信息较少的买方身份，需要对供应商进行全面考察，以选择可长久合作的保险供应商。无论是大公司还是小公司，在保险的选择中都会考虑到保险的成本和效用问题。

因此，在选择合作的供应商时，行易道会考虑以下因素：

- ✓ 核心产品能力：可在企业预算范围内提供灵活、全面的保险方案
- ✓ 专业性：可与企业进行高效沟通、了解并满足企业个性化需求
- ✓ 高效便捷性：无论是保险理赔或保险管理，均可通过线上平台迅速解决
- ✓ 品牌建设程度：供应商的市场知名度及宣传程度

◇ 保险方案的选择：关注成本效益最大化

为了在成本可控的范围内，实现保险效益最大化，行易道希望供应商可以提供满足公司个性化需求、体现员工关爱的保险方案。在与供应商（保险极客）协商保险方案时，行易道介绍了当前企业的发展阶段和规模，以及企业福利预算和成本投入情况，保险极客从客户的企业内部因素和外部市场因素出发，根据其一站式的完整服务及其专业、高效的协调能力，为行易道打造了符合高管及核心技术人员需求的专属保障方案：

- ✓ 百万保额，责任覆盖全面

保障方案覆盖一般意外伤害（意外身故 / 残疾、意外医疗、意外住院津贴）、疾病身故、重大疾病、交通意外身故（飞机、轨道、轮船、营运汽车、自

驾乘)、综合医疗门急诊/住院(扩展自费药)、百万医疗门急诊/住院(含自费药),总保额近400万。

✓ 保障范围广,涵盖自费项目:

考虑到高管团队的情况,供应商为其设计了保障范围广、涵盖自费项目的方案。同时,基于高管及核心人员体验升级的角度,开放公立医院特需部及国际部,出诊医生级别高、医疗服务更完善、硬件设施更高级等特点高度满足高管及核心人员的就诊需求。

✓ 关爱家人,提供子女医疗保险

公司为关键人才增加了18岁以下子女的医疗保险,全方位保障家人健康,解除关键人才的后顾之忧。子女的方案包含意外身故/残疾、意外医疗以及补充医疗门急诊和住院责任,其中补充医疗门急诊100%赔付比例,充分覆盖年幼子女的就诊需求。

✓ 系统高效智能,方便快捷

在系统方面,保险极客长期聚焦体验升级,积极利用科技创新改变传统理赔服务,推动理赔线上化、智能化,提高理赔服务体验。保险极客为行易道的高管们提供了“一键理赔”服务:一键上传无需单据分类,通过OCR智能识别、自动理算、结构化特约等先进技术和流程规则,即使单据数量多、种类复杂,也能快速、高效地完成理赔。

✓ 售后服务完善,理赔无忧

在服务方面,保险极客具备完善的售后服务。再保险极客的VIP体系内,行易道的高管及核心人员在保险极客的体系内被标注为VIP人员,可以享受到更为贴心到位、人性化的后续服务,若服务过程中发生任何疑问,供应商有着完整的服务链条,能够及时接收,及时响应,并请经验丰富、具备良好的沟通能力和服务意识的高级客服人员予以妥善解决,确保“无忧”。

► 体检

我们发现,关键人才在工作中承受的劳累与压力很大,但却疏于察觉自身的身体不适,为许多突发疾病埋下隐患。因而,行易道希望可以通过为他们配置全面的体检套餐,对疾病进行提早筛查并防患于未然。

◇ 供应商的选择:关注供应商的覆盖范围

在供应商的选择上,行易道认为供应商的覆盖范围尤其重要。特别对于北京、上海等一线城市,城市比较大,高管及核心技术人才居住地比较分散,体检供应商最好能够覆盖多个区,方便高管及核心技术人才就近选择,并且可以依据高管的时间进行安排。

◇ 体检方案的选择:关注全面性与体验感

行易道为高管及核心技术人才提供的体检套餐几乎包含市面上所有常见的体检项目,例如癌症筛查与核磁筛查,同时兼顾了体检机构的服务质量与预约的便利性。

在体检结果出来后,会有专家为高管提供一对一的解读,并根据高管及核心人员历年的体检数据,进行长期的健康情况跟踪,实现体检价值最大化。

► 健康福利的未来展望

由于公司目前在开拓海外市场,高管等人才会涉及到国际出差。因而未来公司会考虑为他们配置国际救援、国际就医等福利。



西卡中国：关注高管健康，注重内部公平



侯静涛

全国薪酬福利经理

西卡（中国）有限公司

一、西卡的健康福利：提升员工幸福感，从切实关注员工健康开始

随着企业对提升员工幸福感话题关注度的提高，不少企业会将员工福利作为提升员工幸福感的切入点。对于西卡来说，关注员工的身心健康，提升员工的幸福感，是打造员工弹性健康福利体系的出发点。西卡的弹性健康福利体系旨在灵活满足不同员工的需求，既能为员工提供健康风险保障，也能让员工感受到公司的关爱；不但为员工提供健康福利，同时也惠及员工子女及父母，“爱家人，计深远”，为员工分担后顾之忧，从而提升员工的幸福感和归属感。

二、西卡高管的健康福利：注重内部公平、提供便捷性

西卡在打造弹性健康福利体系时，始终以企业文化为导向，关爱员工，注重内部公平，所以在规划公司高管的健康福利时，仅基于公司的健康福利体系做适当地差异化设计，为公司高管提供更为便捷高效的健康管理方案，包括高端医疗保险和高管体检。

► 高端医疗保险

考虑到公司高管的平均年龄超过 40 岁，平时工作压力较大，对身体健康关注度较高，所以西卡为他们提供高端医疗福利，以为其提供就医便利和更充分的医疗保障额度。

- ◇ 在设计高端医疗福利方案初期，西卡主要从以下四个维度去了解各保险公司产品和服务：
 - ✓ 就诊医院范围、报销方式、赔付额度和范围拓展
 - ✓ 产品价格
 - ✓ 增值服务
 - ✓ 保险公司口碑
- ◇ 基于对市场上各种高端医疗保险产品和服务的了解，考虑国内就医成本，并借鉴同行高端医疗保险福利水平，西卡最终选定自己的高端医疗保险方案，

主要覆盖门诊医疗、住院医疗、特殊疾病和物理治疗及中医理疗，就诊医院覆盖公立、私立和昂贵医院，赔付范围不受社保范围限制，并提供就医直付服务。

► 高管体检

近年来，人们对于健康的关注度越来越高，对于疾病早筛与预防的意识也越来越强，西卡根据公司高管的年龄水平及疾病风险高低，咨询专业健康管理专家的意见后，为其设置了全面有效的体检福利。

- ◇ 在高管体检方案设计方面，西卡追求精确而非多而全，根据公司员工健康档案及当前社会流行疾病及发病风险，有针对性地选择体检项目，避免过度检查；
- ◇ 在落实高管体检福利时，西卡也着眼于提供便捷性，为高管安排 VIP 体检通道、陪检服务和报告解读服务，在节省时间的同时提高体验感；
- ◇ 另外，西卡也在高管体检福利方面提供个性化服务，比如体检套餐外体检项目的优惠协议价格，方便高管结合自身特殊需求灵活增加体检项目，同时也开放高管家属自主自费参与高管体检福利渠道。

三、关于高管健康福利的未来展望

短期，西卡会着重加快推进健康福利的数字化管理，包括高管健康福利，以实现更便捷高效的管理和员工体验。长期，西卡期望未来能打造有西卡特色的、服务所有员工的全面健康体系，高管健康福利是这个全面健康体系的一部分，通过这个全面健康体系的运行，能满足不同员工的个性化需求，赋能个体，员工与公司携手创造更好的明天。

洲际酒店：MyWellbeing 的高管福利实践



于珊娜

大中华区高级薪酬福利经理

洲际酒店集团

引入语

洲际酒店集团（IHG）是全球最大及网络分布最广的专业酒店管理集团，遍布全球 100 多个国家，拥有超过 345000 名员工。洲际酒店集团不仅为其顾客提供了细致周到的服务，同时也为其员工提供了充满人性关怀的福利。

一、关爱员工，从生活方式、工作场所、健康三方面入手

IHG 认为，企业需要从多角度对员工给予关注。因此，IHG 将为员工提供福利的出发点定位在关注工作与生活平衡、关注人文关怀、关注身心健康这三个方面，并提供了生活方式、工作场所、健康三方面的福利。

了长期服务奖、灵活办公、家庭日、牛仔裤日等工作场所福利

► 健康福利

为了关注员工的身心健康，IHG 为员工设置了社会保险、体检、商业保险（寿险、补充医疗保险、百万医疗保险等）、疫苗接种、心理关爱计划、运动打卡活动等健康福利。

多数公司会考虑将百万医疗保险作为弹性福利，供员工自费选择。但在 IHG，百万医疗保险是作为固定福利发放给所有员工的。原因是 IHG 考虑到公司已经提供的补充医疗保险在重大医疗费用支出方面的抗风险能力



► 生活方式福利

为了保证员工生活与工作之间的平衡，IHG 为员工设置了丰富的假期（年假 & 福利假 & 充电日等各种假期）、酒店房间员工价 & 亲友价、员工内部采购、贺礼（年节福利、生日礼、结婚礼金）以及提升员工财务健康和社会幸福感方面的活动等生活方式福利

► 工作场所福利

为了提升员工在工作中的归属感，IHG 为员工设置

力较弱，需要一款覆盖范围更广的保险来承担风险。

同时百万医疗保险可以以较低成本撬动较高保额，无论从员工感受度还是公司成本的考量，都是非常好的选择。因而 IHG 将百万医疗保险也纳入了员工健康福利中。

二、高管健康福利：全面健康保障，兼顾家庭关怀

IHG 注意到高管群体对自身的健康十分关注，也同时希望公司可以为其提供相应的福利保障。因此，IHG 为集团高管人员提供了高端医疗保险以及高端体检等健康福利。

► 高端医疗保险

◇ 保险方案

虽然高端医疗保险使用频率不高，但可以在高管健康出现状况时给出强有力的保障。因而，IHG 为高管选择了额度高于平均水平、且可满足高管特殊需求的高端医疗保险。同时考虑到了高管对家庭成员健康的关注，IHG 为其配偶与子女配置了相同的高端医疗保险。

◇ 高端医疗保险的差异化设置

- ✓ 在保额上，IHG 所选的高端医疗保险的报销额度高于市场平均额度；
- ✓ 在保障范围上，不仅限制在公立医院与私立医院，昂贵医疗机构也可就诊并报销；
- ✓ 在保障项目上，一方面，IHG 关注了高管在身体不适或出现意外时就医的需求，为高管们设置了住院与门诊保障、物理治疗、癌症治疗、先天疾病治疗、意外牙科治疗等保障项目；另一方面，IHG 关注了高管的日常身心健康状况以及疾病的预防，为高管们配置了中草药、针灸、睡眠质量检测与治疗、心理咨询、牙科治疗、疫苗接种、体检等保障项目。IHG 所选择的高端医疗保险几乎涵盖了市面上常见的、且使用率较高的保障项目，可以最大程度上保障高管的健康。
- ✓ 在家属关怀上，大部分公司会选择只覆盖部分家属的保险费用或为家属提供较低保额的保险。但在 IHG，高管的配偶和子女均可享受同等待遇的高端医疗保险福利。IHG 为高管的配偶及子女配置了与高管本人相同的高端医疗保险：高管家属可以享受与高管相同的保额、保障范围与保障项目，且公司承担保险费用。

► 高端体检

◇ 体检方案

在 IHG，高管年龄普遍较大，需要通过全面的检查了解自身的身体状况；同时，高管比较关注体检机构的服务质量。因而，IHG 为高管提供了可以几乎可以覆盖所有检查项目的体检方案，并选择了特定的高端体检机构。

◇ 体检的差异化设置

- ✓ 在预算上，高管体检的费用高于市场平均水平；
- ✓ 在体检项目上，高管可以检查几乎所有市面上可见的检测项目；
- ✓ 在体检机构上，IHG 为高管选择了特定的高端体检机构，以保证高管体检的体验感；
- ✓ 在体检服务上，高管体检时可享受一对一的陪检服务以及后续专业医生的报告解读服务。除此之外，外籍高管还可享受英文服务。

保险极客：聚焦高端健康福利的体验与创新，为高管提供全面健康保障



李硕

联合创始人，COO，医健服务负责人
保险极客



汪腾华

CRO，中国精算师，中国精算师协会会员，特许金融分析师
保险极客

一、您对于未来的经济情况，以及高管福利的变化趋势有什么看法？

截至目前，**保险极客服务的企业超过万家，尤其是在服务新经济企业上经验丰富。**

从保险极客服务的上万家企业，尤其是一些新经济的企业的经营情况来看，恢复情况是比较乐观的，同时目前也有一些利好政策支持着这些企业维持未来的增长势头。总结来说，我们可以从企业当前的现状看到未来增长的势头，但不可否认恢复到过去的高增长还需要一定的时间；

聚焦到高管福利的变化趋势，可以看到在比较受国家政策支持的行业，员工以及高管的福利待遇并没有受经济情况的影响，始终保持着较高的增长幅度。

对于保险极客本身的业务发展来说，虽然当前经济增长没那么快，但我们仍然对未来充满信心，也将持续致力于设计出能给企业带来积极影响的福利体系，为企业提供更**创新、更具性价比**的福利方案。

二、您如何看待企业高端医疗保险的开展率在近年来有明显的提升？

从高管福利的发展进程来看，高端医疗保险是企业高管福利重点刚需，也是高管福利发展到较为成熟的阶段所必需的一项福利，我们可以看到每年企业 HR 采购时会有固定预算分配于高端医疗保险中。

从对健康的关注度来看，高端医疗保险开展率的增加主要是源于高管对于自身健康关注度的增加，进而导致高管对于高端医疗保险需求的增加，以及企业购买率的增加。

从高管对于医疗服务的需求来看，高管不仅关注治病本身，还会关注就医的体验和效率，以及就医后的康复、照料等问题。因此，高管对于高端医疗保险所包含内容的综合性要求会越来越高，对于高端医疗保险从保险责任拓展到**“保险 + 体检 + 健康管理”**组合的需求会越来越大。

三、我们发现高管对于直付服务的需求非常高，保险极客有哪些服务可以满足高管这一需求吗？

根据保险极客的观察，高管对直付的需求，源于对理赔繁琐流程以及浪费时间的反感与不接受。基于高管这一需求，我们提供了如下几个方面的便捷理赔服务：

首先，我们有**非常广的直付医院覆盖范围**，包括了**全国几千家的医院的所有科室（包括普通部与特需部）**。基于保险极客的发现，按照高管的就医习惯，很多的高管倾向于去公立医院就诊，而目前市场上很多直付服务网络对于公立医院的覆盖有一定的空白。因此，为了符合高管的就医习惯，提高高管的就医体验，我们将公立医院整体纳入了直付服务的覆盖范围。

其次，我们的直付服务也会结合着高管自身的特点和需求，将**直付服务与就医便利服务结合**，为高管一同提供。例如陪伴高管就医的专业陪诊人员，可为高管垫付就医费用。陪诊服务的地域、服务、时间灵活度比较高，可以直击直付网络受限、不全面、不够灵活的痛点，提升高管福利体验。

最后，我们还有**“一键理赔”和“VIP 体系”**，为高管提供便捷的理赔体验。

一键理赔：区别于传统的线下收单或者就医单据分类上传，“一键理赔”无需单据分类，为单据拍照后移动端一键上传，单据自动分类、智能识别，极大简化了理赔流程，提升理赔效率与体验。



VIP 体系：围绕企业的实际需求与使用体验，为高管及企业核心人员量身订制与之相匹配的服务，升级服务质量，让其获得完善健康保障的同时，享有更便捷、更实时、更高满意度的理赔及服务体验。例如理赔申请优先处理、提升审核赔付时效、简化材料、通融理赔等。

四、目前企业为中层配备差异化福利的比例不大，在您看来是什么原因呢？如果想为中层提供差异化福利，企业可以从哪些方面入手？

企业为中层提供差异化福利不高可能是下面几个原因：

- ▶ 从需求端看：如果仅仅是按照职级来看，中层和一般员工对健康福利的需求差异性并不明显，需要结合其它维度进行细分。
- ▶ 从实际演变上看，一般企业福利的演变过程是，先所有人一套方案，然后逐步细分，通常中层员工数不少，如果单独提升中层员工的保障需求，整体公司预算的提升也是一笔不小的支出，在公司预算层面会受到限制。
- ▶ 从实际操作上看，企业内部要区分一般员工、中层员工、高管，整体标准不是特别好区分，容易引起其它公平性问题（或者说如何定义标准：职级、工作年限、职级贡献等）。
- ▶ 从产品供给端来看：福利方案需要挖掘中层员工的需求，尤其是和基础员工具体的差异性的需求。但由于中层员工的差异化需求不明显，进而针对这部分人员单独进行产品差异化设计也不足。

保险极客认为，企业在为不同职级员工配备健康福利方案时，要考虑到不同员工的特征与需求，有不同的设计思路。例如，在为中层配置健康福利时，企业在平衡自身成本与中层需求后，可为中层扩大报销的范围与比例，提供更加弹性的解决方案。如为中层提供私立医院的报销服务，允许中层为其家属购买健康福利、或对其自身的福利进行自选升级。

同时保险极客认为，为中层配置定额给付类保险会比较重要与合理。原因是中层的家庭经济压力会比高管大，抗风险能力相对较弱，他们需要更完善的经济保障。因此可以考虑为中层提高重大疾病、意外身故类保险的保额，并为他们配置百万医疗，解决就医时的大额医疗支付问题，帮助中层控制相关财务成本，有效提升长期风险管理水平。

五、在您看来，高管的父母比较需要什么健康福利？

高管父母普遍年龄比较大，并且通常会有一些慢性病与过往疾病。虽然高管父母对于就医的需求很大，但对于就医

保障的保险而言，评估风险与定价的难度较大，市场上针对高管父母的医疗保险的供给较少。

但这不代表没办法为高管父母提供任何健康福利，我们发现**为高管父母提供健康管理服务**是较为可行的方案。

一方面，高管在照顾父母健康时会有没时间、异地无法照料等问题，保险极客为高管父母提供的健康管理服务包括线上问诊、线下陪诊等全面的项目，不仅可为高管父母的健康提供一定的保障，也可解决高管在照顾父母时遇到的难题。

例如之前有一位高管客户，父亲长期患有高血压，某天突然觉得心慌难忍，无法自主行走。客户非常担心，也为自己无暇陪伴而内疚。保险极客的医生团队与客户及客户父亲进行了深入沟通，考虑老人心理压力，先协调资源为老人的检查项目加急处理，并在老人无法自主行走时安排医护人员全程陪诊。整个过程没有发生以往就诊时前后不能兼顾，长时间排队身心俱疲、搀扶吃力狼狈等情况。确认没有身体异常后，为老人做心理疏导，避免了老人的焦虑和过度治疗风险。

另一方面，**基于保险极客成熟的团体保险的设计思路，我们也可**为高管家属提供一定的保险保障。保险极客支持企业高管在团体高端医疗保险上，附加父母的医疗保险，为高管父母最大程度上提供可行的医疗保障。紧密围绕高管家庭需求，加注与升级父母福利的同时，其实也在不断加注与升级高管的归属感。

六、在高管体检这一方面，我们发现企业比较关心对体检方案灵活性的调整，以及增加体检后的健康管理服务。针对这两点，保险极客有什么较为特色的服务方案吗？

针对**体检方案灵活性**，一方面，我们发现了不少高管相比于去体检机构，他们对去公立医院体检的需求更强烈。针对这个需求，我们**整合了覆盖全国的 85% 的公立医院资源（包括三甲在内）**，在一线城市与准一线城市的公立医院做到基本全覆盖，HR 可以在我们的系统中自由选择与采购，高管在预约体检后可以享受后续完整的服务流程。

合作机构介绍



平台目前合作医院和体检机构达4000多家，覆盖了全国600多家城市，与全国85%的公立医院达成深度合作。平台通过一站式对比多家体检机构，在线免费定制企业个性化团体方案服务，全方位解决跨城市、跨机构企业体检问题。

在同城建立三甲医院体检中心及优质体检机构网络，以全国知名三甲医院向外辐射，密集沉淀数据，反复优化服务内容。

可选网点	标准套餐	优选套餐	尊享套餐
单一体检中心	✓	✓	✓
多个体检中心	✓	✓	✓
任意体检中心			✓



另一方面，保险极客市场独有的“体检+商保结合方案”，解决了传统的健康体检与商保赔付流程无法打通的问题，通过体检与商保深度融合，既能发现问题，也能解决问题，同时支持体检报告与商业保险挂号服务同步、就诊代报销功能等，为高管更灵活、便捷地解决健康风险。

其次，关于体检后的健康管理服务，可以分为2个方向，其一是检后健康服务体系，保险极客完整的服务体系包括：体检报告查询与解读，健康管理（建立健康档案、复查提醒、健康指导）、绿色就医通道、企业健康报告、健康讲座等。

其二，考虑到高管的个性化需求，保险极客还为高管提供定制化的健康管理服务，如一对一健康顾问、可为高管父母解决健康问题的家庭医生、疫苗特供等。以上服务既能为高管提供贴心细致的健康关怀，也能为企业提高体检福利方案的满意度。



七、在高端医疗保险这一方面，我们发现除了较为常见的住院与门诊保障，高管对于就医便利服务的需求比较高。您是如何看待这个需求的？保险极客有哪些特色的服务可以满足高管这方面的需求？

在我们看来，高管在就医时不仅需要就诊过程中的服务，他们在诊前、诊中、诊后都需要相应的服务。

比如，在就诊之前，高管需要健康管理的服务让他们对自己的健康状况有较为清晰的了解，并得到相关的就医指引；在就诊时，高管非常看重就医时的效率与便捷性，需要帮助他们解决挂号难、排队久的困难；就诊后，高管一方面需要有便捷的报销流程，另一方面需要有诊后的康复、健康指导等服务。

针对高管在就医流程中的需求，我们为高管提供了极客家庭医生、重疾绿通及陪诊、24小时在线问诊等健康管理服务。

► 极客家庭医生

家庭私人医生团队常被认为是奢华的体验，不过在保险极客，这将是高管日常可享的服务。为高管提供服务的医生团队平均从业超过15年，专业资深，广受好评，随时随地解决高管的医疗需求，覆盖常见的内外妇儿科、皮肤科、口腔科等各科室的疾病咨询及日常营养、运动、心理建议。若有其他需求，保险极客可以做到以商保整合医疗供应商，给高管解决各类健康问题。



► 重疾绿通及陪诊服务

在保险极客的系统中，高管可预约到全国范围内的三甲医院副主任及以上专家，同时保险极客会为高管提供对症科室专家推荐，以及床位协调、手术安排等快速就医服务。重大疾病挂号、住院、手术、检查全流程加急，确保高管可在最快的时间内实现精准就医、快速就医。



保险极客的重疾就医服务还有如下两个特点：

- ◇ 覆盖全国290座城市、2000余家知名三级以上医院
- ◇ 医护陪诊：提供专业陪诊人员作为高管的“腿替”、“嘴替”、“眼替”，为高管解决就诊时排队取号、送化验标本、取化验报告、取药、费用垫付等难题。同时为高管帮忙咨询医生、药师，提醒高管在就医

过程中遗漏的检查项目。

之前某高管客户出差夜里突发右下腹痛，附近某国际医院诊断急性阑尾炎，需急诊手术。因对外地诊疗水平不放心，客户希望飞回北京后马上到协和医院治疗。客户的夫人自行联系渠道对接住院需求，却被告知合作医生不出诊，客户一时手足无措。

保险极客医生团队在客户未落地之前已准备好两套应急方案，并按照客户意愿第一时间安排某三甲医院国际部急诊手术。手术在当天下午完成，三天后好转出院。过程中全程陪伴，为紧张的客户夫人带来心理慰藉，避免了病情延误和家人担心，为高管客户带来极好的体验。

► 24 小时在线问诊

此外，保险极客还可为高管提供简单便捷、自助使用，全科咨询，全天在线的 24 小时在线问诊服务。

保险极客所提供的在线问诊服务不限次数、覆盖全科室、包含超千名知名医院真实专家的在线医生服务。在线医生可以在高管夜间不舒服，需要专业支持，以及节假日小病小恙，不愿去医院排队挂号等情况时，提供与高管匹配对症的医生服务



24小时在线问诊 | 自助使用，全科咨询，全天在线

夜间和节假日紧急问诊需求，推荐使用“24小时在线问诊”

就医指导、体检解读

根据病情情况匹配对应医院及科室
超百名全科医生，擅长常见病、慢性病、母婴健康、检查报告解读等

形式灵活、快速响应

灵活安排咨询时间，保证响应时效
图文并茂，可视可听，沟通直接，交流充分，365天在线，文字15分钟内回复，语音视频即时接听

- 夜间不舒服，需要专业支持？
- 节假日小病小恙，不愿去医院排长龙？
- 突发疾病，距离医院太远？
- 健康常识，顺手百度不靠谱？

同时，针对已有诊治存在疑惑的、诊断不明、手术决策等问题，可对接线下一号难求的王牌专家，及时准确提供专业判断。

HR 洞察：HR 视角下，高管健康福利的面面观



张圣隽

大中华区人力资源总监

伯乐生命医学产品（上海）有限公司

此篇洞察将通过高管健康福利的现状与关注点、不同企业特征下的高管健康福利设置倾向、高管健康福利的拓展、健康福利向中层管理者的拓展四个部分，展现企业 HR 对高管健康福利的看法，以及企业的普遍需求。

一、高管健康福利的现状与关注点

一般来说，公司会为高管配备以下两类健康福利，一类是保险，另一类是体检。企业在设置每项福利时，会有不同的考虑与关注点。

► 保险

对于保险来说，企业首先会为高管配备主险，即人身保险与意外险，其次，在主险的基础上公司会考虑为高管附加其他险种，例如重疾险、医疗险（百万医疗险、高端医疗保险等）。除此之外，一些公司会考虑为高管配备养老保险。

由于上述保险的保障范围、赔付方式各有不同，且对于中国籍与外籍高管来说，保险的理赔限制也有所不同。因此，HR 在为高管配置保险时需要下面内容进行关注。

◇ 外籍高管

- ➔ 关注理赔限制：对于外籍高管来说，公司可以为其购买人身险、意外险、医疗险、重疾险等。但需要关注的是不同保险对外籍人士在中国境内居住时间的要求，如医疗险（包括高端医疗保险）、意外险要求其在境内居住时间达到 183 天或 8 个月以上才可理赔。而外籍高管通常负责多国业务，会涉及到经常性的出差，无法满足在国内居住时长限制。因此，在为外籍高管配置保险时，HR 需要关注保险的理赔限制，避免无法理赔的情况。

◇ 中国籍高管

✓ 重疾险

- ➔ 关注疾病保障的范围：随着医疗水平的提高，部分疾病已经不再被定义为重大疾病。

因此，在签订保险前，企业需要与保险公司了解清楚可以被赔付的重大疾病有哪些。

- ➔ 关注续保条件：重疾险一般为几年期限的，但在保障过程中高管可能会出现意料之外的身体状况，导致保险在第二年无法涵盖已经确诊的疾病（即被定义为既往史的疾病）的情况。因此企业需要关注重疾险的续保条件，选择可以最大程度续保的保险，一方面可以保证覆盖高管的突发疾病，另一方面也免去了企业更换保险供应商的麻烦。

✓ 高端医疗保险：关注成本与保单利用率、保障范围与免责条款

- ➔ 关注成本与保单利用率：高端医疗保险所提供的保额都比较高，但对应的成本也较高。因此，平衡保险的成本与保单利用率是企业需要关注的事情。保额的设置可以以治疗基础疾病及重大疾病费用为下限，以预算可选择最高保额为上限，在预算允许的范围内，既保证了保障的全面性，又保证了保单的利用率。
- ➔ 关注保障范围与免责条款：由于高管年龄较大，身体出现问题的可能性也不断增加。因此企业需要关注高端医疗保险的限制与门槛，选择可以对高管易发生的疾病进行保障的高端医疗保险。

✓ 养老保险

- ➔ 关注企业长期经营状况与行业趋势：由于养老保险属于长期的保障项目且成本较高，因此在设置养老保险福利前，需要关注企业长期的经营状况与行业趋势。如果企业规模较大且稳定盈利，同时没有行业出现剧烈波动或下行的情况，可以考虑为高管设置养老保障。

✓ 体检

- ➡ 对于体检来说，企业一般会为高管设置检查项目较多、机构服务较好的体检项目。在选择体检项目时，企业会同时关注体检机构的专业性以及服务质量，希望既可以在保证高管体检的体验感良好的同时，又可以精准检测出高管的潜在健康问题。

二、不同企业特征下的高管健康福利设置倾向

一般来说高管体检的设置比较简单，且预算成本占比较低。因而这里主要探讨商业保险的设置倾向。

企业特征可以从企业规模（中小企业或大型企业）、企业经营情况（其中包括抗风险能力、经营情况的稳定性、细分领域市场占有率等因素）两个角度来看，而商业保险的配置倾向可以从保障时间范围（短期保障或长期保障）、保险配置的复杂程度（轻量设计或复杂设计）两个角度来看。

- ▶ 规模较小、且经营情况并不乐观（抗风险能力较弱、经营情况波动较大、市场占有率较低）的企业

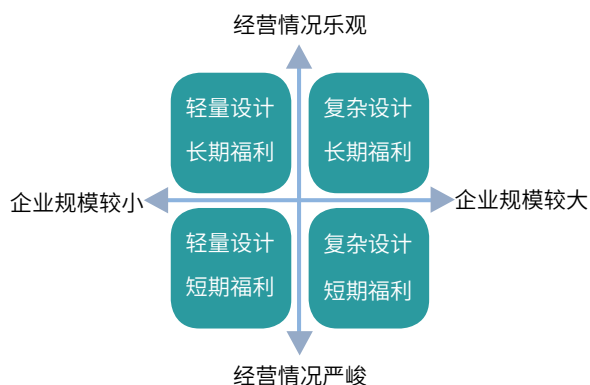
这类企业会比较看重短期盈利，很难承诺长期的经营与盈利规划。同时，受经营情况的波动的影响，其福利波动也比较大。因而更倾向于为高管设置短期的商保福利，例如医疗保险、人身保险、意外险等。原因是这类保险的保障期较短且可以每年更新，即使是因为福利预算不足的原因中断了，也不会对福利产生长期的影响。

- ▶ 规模较小、高管人数较少的企业

因高管人数较少，其高管福利的管理成本的规模经济程度要小于规模较大的企业。因此，规模较小的企业在设置保险方案时倾向于轻量级的设置，即设置相对简单的保险方案，以降低管理成本。

- ▶ 规模较大、经营情况较为乐观（企业稳定盈利、细分领域市场地位较高）的企业

企业看重业务的长期稳健发展，也同样注重员工的长期福利。因而，在高管商业保险的设置上，这类企业



会将为短期福利作为较基础的福利，设置时注重福利的公平与效率，同时倾向于向养老保险等长期福利侧重。

通过如下象限可以看出不同规模、不同经营情况的企业，在福利设置时的倾向。

三、高管健康福利的拓展

当前依然存在企业和高管的需求没有被供应商所满足的情况，呼声较高是对健康管理服务的需求以及对健康讲座等增值服务的需求。

- ▶ 健康管理

由于高管比较繁忙，难免会对自己以及家属的健康疏于照料，因而对健康管理服务的需求较大。

高管会比较看重健康管理服务的专业性，高管更倾向于让专业公立医院医生为其做健康管理。

- ▶ 健康讲座

如果保险或体检供应商可以提供的定期健康讲座，对于企业来说会是一种实用的增值服务。原因是，这种讲座可以提高员工的健康意识，以及他们对健康福利的感知。对于供应商来说，可以把讲座看作一种营销方式；对于企业来说，可以将讲座作为一种福利沟通的方式。

四、健康福利向中层管理者的拓展

不少保险或体检供应商会考虑将差异化的健康福利向企业的中层管理者拓展。但是拓展哪些福利项目需要根据企业中层管理者的特征以及需求做具体探讨。

由于企业中层管理者的晋升需求较高且流动性较高，因而为其设置养老金等长期福利的意义有限。但可以从医疗保险与体检两方面提升中层管理者的福利。

- ▶ 医疗保险

对于高管来说，中层相对比较年轻，身体状况也好一些，因而对医疗的需求较小。所以在医疗保险的配置上，为中层增加保障项目或提高保额并不是拓展的重点。企业可以扩大保险对中层管理者家属的覆盖，增加对中层管理者家属的健康关怀。

- ▶ 体检

对于较为年轻的中层管理者来说，体检主要为预防作用。因此可以适当为中层管理者增加体检项目，同时为中层管理者选择服务较好、可享受VIP待遇的体检套餐，再附加1对1的专业体检报告解读及预防措施建议，以提高其体检的体验。



关于人力资源智享会

人力资源智享会（HREC）是高端、专业、广具影响力的，面向中国人力资源领域专业人士提供会员制服务的企业。截至2020年6月30日：智享会付费会员企业超过 3,800 家，已经进入中国的世界500强和福布斯全球2000强企业中，超过90%的企业享受智享会的各项服务。智享会的产品和服务覆盖人力资源全领域，且形式丰富、立足前沿、全方位满足人力资源人士的“学习需求，采购需求，激励和认可需求”。

智享会满足学习需求

· 线下学习渠道：每年

1. 举办超过40场的大型年会及展示会；众多细分领域的品牌盛会已深入人心，成为专业人士学习前沿趋势、优秀实践的首选。
2. 14场标杆企业探访带您深入剖析领先企业的优秀人力资源实践。
3. 覆盖人力资源各模块、领导力开发和软技能发展的超过100场的公开课培训和内训，提供会员企业一站式的学习解决方案。
4. Member Bridge一对一会员对接服务，每年帮助超过200家会员企业对接搭桥，促进企业会员之间的深度交流，满足会员之间经验分享的需求。

· 线上学习渠道：

1. 70+空中课堂直播和录播：平均每月6次，每次1-1.5个小时，足不出户地进行更有效率地学习。
2. HR 线上专题视频课：每一门专题课150-300分钟，5-8个模块。
3. 云上嘉年华系列：为期2-3天的全天线上不间断直播，覆盖学习发展、薪酬福利、数字化等细分主题。

· 深度学习渠道：

1. 12+权威研究报告，200+中国本地实践案例，覆盖人力资源各个领域：管理培训生项目、人力资源共享服务中心、人才管理与领导力发展、蓝领员工管理、社交媒体与人才招聘、校园招聘、在线学习与移动学习、人力资源业务伙伴、变革管理、人力资源数字化转型、弹性工作制与灵活用工、企业绩效管理改善与优化、企业员工健康福利与健康管理等等，提供人力资源行业的洞察分析、前沿趋势以及优秀实践分享，帮助人力资源从业者做出科学决策。
2. 6期《HR Value》会员通讯内参兼具理论性和实践性，坚持原创内容。

智享会满足采购需求

1. 线上供应商采购指南(The Purchasing Guide)，基于行业内上千位人力资源专业人士的用户真实评价形成，帮助人力资源从业者在采购服务时节省时间、降低风险，辅助你精准定位出适合自己的乙方服务。
2. 智享会每年在中国主要城市举办覆盖学习发展、招聘任用、薪酬福利、人力资源技术各主题的大型专业研讨会和展示会，吸引超过500+中国最顶尖人力资源服务机构和解决方案供应商，全面满足会员企业采购需求。
3. 智享会会员共保池，结合会员集体采购力量，降低保费。

智享会满足激励和认可需求

1. 智享会以“汇聚优秀企业，发现杰出实践，引领人力资源行业发展”为目标，每两年举办的“学习与发展价值大奖”、“招聘与任用价值大奖”和“人力资源共享服务中心”奖项评选，作为人力资源业界的“奥斯卡奖”而倍受瞩目。智享会遵循“公正、公开、公平”原则，邀请独立的人力资源领域资深专家组成评委团，打造出专业、公平、公正的人力资源奖项，以激励和认可行业中的优秀企业、优秀团队、优秀人物。
2. CHW健康工作场所认证：智享会（HREC）与多家健康领域的专业机构将联合宣传和倡导健康工作场所的认证，共同推进健康企业、健康中国。



欲了解更多详情

电话:021-60561858 传真:021-60561859
智享会官方网站www.hrecchina.org
智享会官方微博:<http://weibo.com/hrec>
智享会微信公众账号:HRECChina



保险极客是聚焦体验与成本的数字化员工商业保险的服务商，致力于通过技术创新，提升员工商业保险的业务效率和用户体验，挖掘数据价值并驱动智能决策，帮助企业商保福利全面数字化升级，让商保福利体系更为科学和领先。

公司成立于2014年，总部位于北京，目前，集团在上海、宁波、深圳、杭州、苏州、武汉、重庆、成都、西安等15个地区设立分支机构，业务范围覆盖全国。截止目前已服务超万家企业、超160万员工及家庭。累计服务的客户包括元气森林，新氧，36氪，易车等。

保险极客是国家中小企业发展基金旗下项目，先后获得国家高新技术企业、中关村高新技术企业、国家软件企业、专精特新企业等重要认定。2022年，保险极客完成D轮融资，公司股东和投资人包括国家中小企业发展基金、HR Tech Investments, LLC、华兴新经济基金、SIG海纳亚洲创投基金、清控银杏、联想控股等知名机构。

联系电话: 4008862309 / 010-86483833

品牌合作: bpr@insgeek.com

超万家企业的信赖之选

大数据/人工
智能/智能软件



生物制药/
医疗健康



金融科技



商业地产



广告/文化/
游戏



消费连锁/
新零售



IT互联网/
技术服务



电商/
本地生活



教育培训



其他行业



保险极客公众号



保险极客官方网站

