

2025 企业高端健康 福利调研

—— 医疗保险与体检的优化之道

2025 Enterprise High-End Health Benefits Research

- The Optimization Path of Medical Insurance
and Physical Examination

调研主办方



© 版权声明 本调研报告属智享会所有。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 in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center is prohibited.

顾问团 · ADVISORY GROUP



Stella Zhang

Total Rewards Partner
Mars China



杜增雅

薪酬福利总监
蒂升电梯（中国）有限公司

作者 · AUTHOR



吴榕 wendy.wu@hrecchina.org

吴榕，现任人力资源智享会调研顾问一职。曾参与完成《破局与创新：2024 雇主品牌助力企业战略落地的实践与思考》、《经济下行与环境剧变中的企业应对之道 -- 外包服务如何助力企业构建灵活人才供应链》、《组织人员优化及效能提升》等研究报告。在《2025 企业高端健康福利调研——医疗保险与体检的优化之道》中负责市场诊断、案例采访、数据分析及报告撰写等工作。



目录 · CONTENTS

● 前言	2
● 研究框架	3
● 主要发现	4
● Part 1 高管福利概况：价值定位与开展现状	6
▶ 是否开展：大部分企业仍继续将为高管提供差异化的福利方案	6
▶ 投入程度：企业高管福利成本“稳中有涨”	9
▶ 高管画像：大部分企业选择缩小高管范围，且倾向于划分核心 高管与普通高管的企业有所下降	11
◎ 高管范围的调整	11
◎ 高管分层的情况	13
● Part 2 高管福利方案优化：具体项目的设置与调整	15
▶ 企业当前开展的高管福利项目	16
◎ 具体福利项目的开展现状	16
▶ 健康类福利项目的开展及调整方向	18
◎ 健康类福利项目概况	18
◎ 重点调整项目——高端医疗保险	21
◎ 重点调整项目——高管体检	32
● Part 3 延迟退休政策下，高管福利的未来风险管控： 养老与家属保障体系的构建	37
▶ 高管个人层面——养老福利	37
◎ 养老相关政策	37
◎ 企业对高管养老福利的实际关注度	40
▶ 高管家庭层面——家属保障	42
◎ 高端医疗保险携带家属的情况	42
◎ 高管体检携带家属的情况	44
● 标杆数据	46
● 参调数据	51



● 前言

● 研究背景

在当今全球化竞争日益激烈与国内经济结构深刻转型的背景下，企业面临着前所未有的复杂外部环境。高管作为企业战略实施与日常运营的核心驱动力，其团队的稳定与高效能直接关系到企业的市场竞争力和长远发展。高管福利，作为吸引、激励并稳固这支关键队伍的重要手段，其合理设置与适时调整成为了企业管理层必须高度重视的议题。

近年来，福利市场的“内卷”和企业经营策略的灵活调整，使得高管福利体系也随之呈现出多元化的趋势。一些企业为了有效吸引并长期保留核心高管人才，会提供高端、个性化的福利体系策略；而另一些企业则更加注重福利的公平性与普惠性，力求在有限的资源内实现员工整体满意度的提升。

● 据我们前期详尽的市场调研显示，当前企业对于高管福利的关注点主要集中在三大核心议题：

- » 高管福利是否仍有继续开展的必要性，及企业应如何权衡成本与资源的投入？
- » 在成本压力日益凸显的当下，企业应如何有效平衡高管的核心需求与福利资源的合理分配？
- » 在延迟退休政策背景下，企业对养老福利的实际关注度及开展情况如何，企业是否有前瞻性的布局与风险防范意识？

本报告依托参调企业数据与专家洞察，旨在全面分析高管福利的开展概况、趋势及调整方向。我们将重点探讨，在经济环境不确定性下，高端医疗保险、高管体检等核心福利项目的配置思路，并结合宏观养老政策导向，为企业提供优化高管福利体系的策略建议。具体而言，本研究的架构将细致划分为以下三大板块：

- » **高管福利的开展概况：**此部分主要呈现了企业在高管福利设置上的差异化策略与投入程度，以及高管画像的界定与调整趋势。
- » **核心福利项目的设置与调整：**此部分通过对比和分析高端医疗保险与高管体检的具体配置情况，包括预算分配、保费与付费形式、方案设计、赔付报销等多个维度，以期为企业提供可借鉴的福利优化路径。
- » **延迟退休的政策之下，高管福利的未来风险管控：**此部分依据宏观养老政策的指引，剖析了企业在养老福利及家庭保障方面的重视程度与实施状况，旨在从预防风险的角度出发，为企业提供前瞻性的高管福利未来趋势规划参考。



研究框架

PART 1 高管福利的开展现状与价值定位

尽管在经济下行的情况下，企业开展高管福利仍有必要

是否开展
差异化福利

成本投入程度

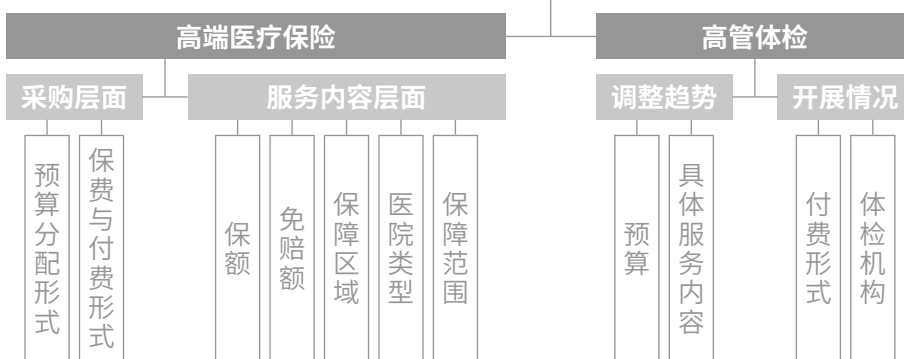
高管定义：高管范围聚焦、
高管是否分层

当企业预算有限、福利成本居高不下时，企业如何调整以实现有限资源合理配置？

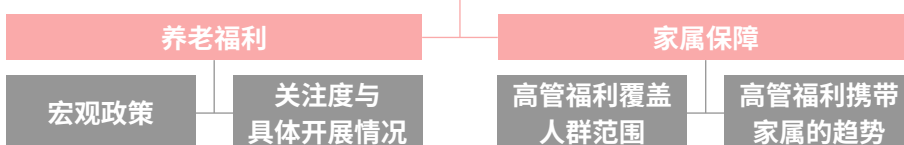


PART 2 高管福利方案优化：具体项目的设置与调整

聚焦健康类福利



PART 3 延迟退休政策下，高管福利的未来风险管控



● Part1 核心发现

- » 企业仍会为高管提供差异化福利，但整体开展率有所下降
- » 高管福利成本投入“稳中有涨”
- » 高管范围逐步缩小，倾向于区分核心与普通高管的企业减少。

● Part2 核心发现

- » 在经济下行情况下，高端医疗保险方案中会存在核心配置与增值配置
- » 高管体检的整体预算有所下滑，企业更重视体检服务过程中的便捷性与体验感

● Part3 核心发现

- » 企业对养老福利的关注度与实际提供率存在差距
- » 高管福利携带家属的趋势有所降低；主要连带子女、配偶

主要发现

Part 1 高管福利的开展概况		
报告内容	主要发现	数据事实
是否开展差异化福利	<ul style="list-style-type: none"> 大部分企业仍将继续为高管提供差异化的福利方案，但不再提供差异化福利方案的企业有所增加 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年仍有 62.50% 的企业选择为高管提供与普通员工有差异的福利方案。 2023 年仅 10.06% 的企业将高管与普通员工福利保持一致，而 2024 年这一比例大幅上升至 36.67%。
福利成本的投入情况	<ul style="list-style-type: none"> 高管福利成本呈现“稳中有涨”的趋势 	<ul style="list-style-type: none"> 51.32% 的企业表示高管福利成本与过去基本持平，但 30.26% 的企业表示福利成本相较以往有所上升。
高管画像	<ul style="list-style-type: none"> 部分企业通过重新界定高管范围与管理层级，以寻找福利优化的空间 	<ul style="list-style-type: none"> 相较以往，47.37% 的企业对高管范围和管理层级进行了调整；在调整的企业中，58.33% 选择缩小高管范围，更聚焦于核心管理层群体。
Part 2 高管福利方案优化：具体项目的设置与调整		
报告内容	主要发现	数据事实
福利项目的开展情况	<ul style="list-style-type: none"> 商业医疗保险与体检的开展率最高，企业将高管福利资源集中在“刚需”项目上 	<ul style="list-style-type: none"> 商业医疗保险（85.53%）和高管体检（78.95%）的开展率在所有高管福利项目中占比最高，显著高于其他福利项目。以上两项福利直接关系到高管的健康保障与疾病预防，属于“刚需”类福利。 其他福利项目如高管配车（38.16%）、住房补贴（31.58%）、企业年金（22.37%）、子女教育（18.42%）、养老计划（13.16%）和家庭旅游（6.58%）等福利的开展率相对较低，均未超过 40.00%。
重点调整的福利项目		
报告内容	主要发现	数据事实
高端医疗保险	<ul style="list-style-type: none"> 保费：市场上高端医疗保险的保费投入呈两极分化趋势，部分企业投入较高，保费额度在 20000 元以上 	<ul style="list-style-type: none"> 保费的 25 分位值为 10000 元，75 分位值为 20000 元，两者差距较大，表明不同企业在高端医疗人均保费上的投入额度较为分散，波动较大。 本次调研中，保费的平均值为 19571 元，中位值为 15000 元。平均值远高于中位值，说明部分企业的保费投入较高。 平均值（19571 元）与 75 分位值（20000 元）较为接近，说明保费投入较高的企业，其投入额度约在 20000 元以上。
	<ul style="list-style-type: none"> 保额：高端医疗保险的保额呈整体上调趋势 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年，保额在 200 万以下的企业占比 85.00%，保额在 200-600 万的区间的企业占比 12.00%，保额超过 600 万以上的企业占比为 3.00%。 2024 年，保额在 200 万以下的比例降至 43.33%，保额在 200-600 万区间的企业比例升至 40.00%，保额超过 600 万的比例也增至 16.67%。
	<ul style="list-style-type: none"> 就医便利：企业持续重视高管就医便利性，通过多元化服务提升就医体验与满意度 	<ul style="list-style-type: none"> 82.61% 的企业为高管提供绿色通道服务，且占比最高，表明“绿色通道”已成为企业提升高管就医便利性的核心服务。 导医服务（52.17%）、陪同就医（47.83%）及线上问诊（43.48%）等服务占比均位居前列，反映企业正在通过多元化服务进一步优化高管的就医体验。
	<ul style="list-style-type: none"> 理赔：“直付”服务在高端医疗保险中的实现较为普遍 	<ul style="list-style-type: none"> 75.00% 的公司已经为高管在高端医疗保险中提供“直付”服务。

重点调整的福利项目

报告内容	主要发现	数据事实
高管体检	<ul style="list-style-type: none"> 近半数企业将调整高管体检方案，重点聚焦服务内容变革 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年有 47.83% 的企业计划对高管体检项目进行适当调整；其中，40.58% 的企业选择优先调整体检内容。
	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年高管体检预算整体下滑，企业成本控制趋势明显 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年高管体检人均预算的 25 分位值为 2000 元，中位值为 2750 元，75 分位值为 5000 元，平均值为 4861 元。 2024 年高管体检人均预算的 25 分位值为 1000 元，中位值为 2000 元，75 分位值为 4500 元，平均值为 3077 元。 对比两年数据，2024 年高管体检预算的 25 分位值、中位值、75 分位值和平均值均有所下降。
	<ul style="list-style-type: none"> 企业持续重视高管体检服务的便捷性与体验感，但个性化选择的空間有所下降 	<ul style="list-style-type: none"> 在高管体检的具体服务内容中，“可选择的体检机构更多”（57.97%）、“有预约体检、体检复查的便捷通道”（50.72%）、“有专业医生为体检报告进行解读”（46.38%）、“有可以自由选择体检方案”（42.03%）均占前列。 其中，“可选择的体检机构更多”较 2023 年上升 11.54%；“有预约体检、体检复查的便捷通道”较 2023 年上升 11.43%；“有专业医生为体检报告进行解读”较 2023 年上升 6.20%；“有可以自由选择体检方案”较 2023 年下降 7.97%。

Part 3 高管福利未来风险管控：养老与家属保障体系的构建

报告内容	主要发现	数据事实
个人层面： 养老福利	<ul style="list-style-type: none"> 企业普遍未给高管配备相关养老福利，但部分企业开始逐渐关注并计划增设相关福利 	<ul style="list-style-type: none"> 与过去一年相比，39.03% 的企业表示对高管养老计划的关注度有所提升；但在现实情况中，仅有 5.26% 的企业针对高管配备了相关养老福利。 在尚未配备高管养老福利的企业中，15.79% 的企业表明未来想要增设相关的养老福利。
家庭层面： 家属保障	<ul style="list-style-type: none"> 高端医疗保险、高管体检项目中，携带子女、配偶及父母情况相比以往均有所减少 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年高端医疗保险携带子女、配偶和父母的比重依次为 75.00%、66.67%、23.33%；2024 年高端医疗保险携带子女、配偶和父母的比重依次为 61.11%、48.61%、8.33%。 2023 年高管体检携带子女、配偶和父母的比重依次为 56.36%、56.36%、25.45%；2024 年高管体检携带子女、配偶和父母的比重依次为 45.10%、45.10%、27.45%。



● PART 1 高管福利概况：价值定位与开展现状

市场上大部分企业仍继续为高管提供差异化福利，但整体开展率有所下降；从投入程度上看，高管福利的成本稳中有涨。

在探讨 2025 年高管福利的研究背景时，我们不得不提及当前所面临的复杂而严峻的经济大环境。以国内生产总值（GDP）为例，作为衡量一个国家或地区经济总量的重要指标，其增速的放缓直接反映了经济活动的减缓。据国际货币基金组织（IMF）等机构发布的预测数据显示，今年全球 GDP 增速预计将显著低于历史平均水平，多国都出现了不同程度的增长放缓甚至负增长。这种经济放缓不仅影响了企业的盈利能力，也使得市场环境更加不确定，增加了企业的经营风险。

那么在经济发展与企业经营面临重重挑战的当下，高管福利作为企业薪酬福利体系中的关键环节，其存续与否成为了业界关注的焦点。在成本预算日益紧缩的框架下，企业对于高管福利的投入意愿究竟几何？随着企业战略调整和资源优化配置的需求，“高管”这一群体的定义及其涵盖范围又是否需要适时进行调整与优化？

► 是否开展：大部分企业仍将继续为高管提供差异化的福利方案

图表 1 贵公司现在是否存在高管与普通员工的福利差异？

选项	2024 (N=240)		2023 (N=169)	2024-2023 的差值
是，且更倾向福利的两极分化，高管群体作为企业核心管理层，应与员工有明显的福利差异	41.67%	62.50%	87.57%	↓ 25.07%
是，且倾向于缩小两者的福利差异	20.83%			
否，两者福利整体一致	36.67%	36.67%	10.06%	↑ 26.61%
不清楚	0.83%	/	/	/



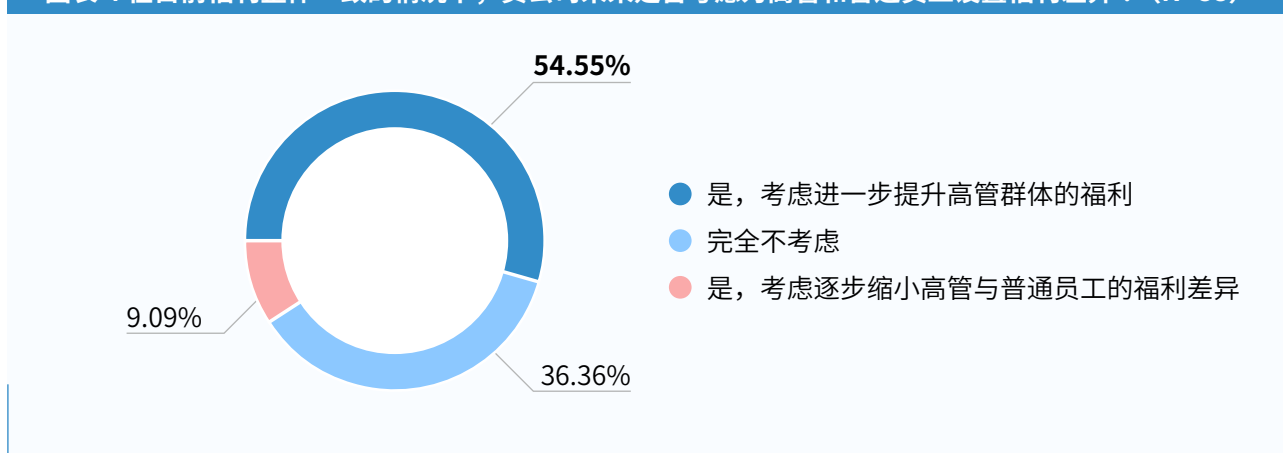
图表 2 企业预测未来一年的经营状况 / 是否存在高管与普通员工的福利差异

X\Y	是，且倾向于缩小两者的福利差异	是，且更倾向福利的两极分化，高管群体作为企业核心管理层，应与员工有明显的福利差异	否，两者福利整体一致	目前尚未给高管提供除法定以外的福利	不清楚
经济环境利好，企业经营状况有向好的趋势	62.50%		29.17%	4.17%	4.17%
经济环境不确定性较高，无法判断经营状况的发展趋势	65.00%		28.75%	6.25%	0.00%
经济环境不利，企业经营状况有恶化的趋势	53.33%		46.67%	0.00%	0.00%

图表 3 贵公司不提供差异化的福利的原因是什么？(N=88)

选项	比重
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	65.91%
公司预算不允许为高管提供与员工有差异的福利	36.36%
高管福利对高管激励作用不大，将福利的预算换为现金激励更有效	25.00%
公司高管流动性高，按照工龄而非职级提供差异化福利更可以对员工起到留存作用	2.27%
其他，请注明	4.55%

图表 4 在目前福利整体一致的情况下，贵公司未来是否考虑为高管和普通员工设置福利差异？(N=88)

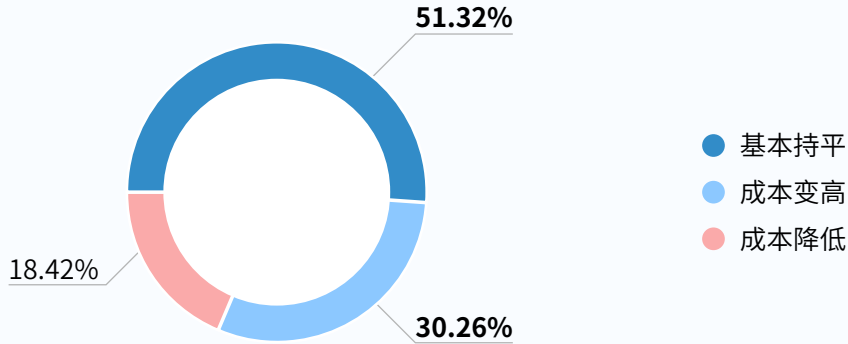


数据洞察

- **在当前企业的福利体系中，为高管提供差异化福利仍是主流。**
 - » 62.50% 的企业仍为高管设置差异化的福利，36.67% 的企业倾向于将高管与普通员工的福利保持一致。表明尽管有一些企业开始追求福利的平等化，但仍有超过半数的企业为核心管理层提供更为优厚的福利待遇。
 - » 与 2023 年相比，倾向于设置相同福利的企业增多，占比上涨 26.61%。表明越来越多的企业重视员工福利的公平性，通过减少高管与普通员工之间的福利差距来增强员工的归属感和满意度。
- **在设置差异化福利的企业中，大部分企业将高管与普通员工的福利进行“两极分化”。**
 - » 在继续提供差异化福利的企业中，41.67% 的企业更注重为核心管理层提供优厚的福利待遇。
 - » 与 HR 从业者的探讨揭示，“两极分化”主要表现为两种情况：一是企业越来越倾向于为核心高管量身定制专属福利方案，二是企业在原有基础上进一步提升高管群体的福利待遇。
 - » 结合图表 2 相关数据，我们发现当企业经营状况良好时，更倾向于明确区分高管和普通员工之间的福利，以此肯定高管的贡献，并进一步提升企业的竞争力和外在形象。
- **对于不再继续开展高管福利差异化的企业来说，主要受经济环境、企业文化与高管激励方式转变等因素的影响。**
 - » “企业文化提倡公平、效率，是不再继续通过福利来体现高管与普通员工地位区别”、“由于预算不允许，它们无法为高管提供与员工有差异的福利”、“高管福利对高管的激励作用不大，因此更倾向于将福利预算转换为现金激励”等是企业不再为高管开展差异化福利的原因。总体来看该类企业主要受自身企业文化、财务状况等因素，更倾向于将资源投入到能够直接提升业绩和效率的领域，以缩减不必要的开支。
- **从长远来看，设置差异化的高管福利依然是有必要的。**
 - » 图表 4 的数据揭示了一个有趣的现象：即便在当前选择让高管与普通员工福利保持一致的企业中，超过半数的企业（54.55%）明确表示，在未来条件允许的情况下，他们愿意重新考虑并引入高管与普通员工之间的福利差异。这表明当前的福利趋同策略更多是一种应对现实困难的“权宜之计”，而非企业长期的薪酬福利战略。随着企业经营状况的改善和预算的宽裕，重新引入高管福利差异将成为企业追求更高层次发展的一个必然选择。

► 投入程度：企业高管福利成本“稳中有涨”

图表 5 基于过去一年，贵公司高管福利的整体成本趋势如何？(N=152)



图表 6 高管福利成本上涨的原因是？(N=46)

选项	比重
企业重视高管的福利保障，自主增加福利成本	52.17%
行业内高管福利配置和标准普遍提升，企业需要同步增长	52.17%
供应商普遍涨价，高管福利成本不得已随之上涨	52.17%
高管理赔频次高于以往，保险费用上涨	13.04%
其他，请说明	4.35%

图表 7 高管福利成本降低的原因是？(N=28)

选项	比重
企业精简了部分高管福利，减少了部分预算	64.29%
企业更加注重高管的现金激励，将部分福利转变为薪酬或其他激励手段	35.71%
高管群体的范围缩小、人数减少	28.57%
更换了供应商，成本有所降低	7.14%
其他，请说明	14.29%

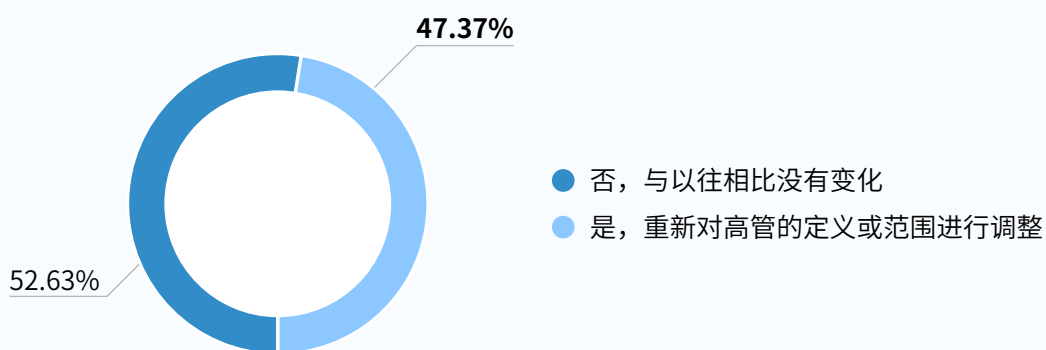
数据洞察

- **与 2023 年相比，企业在高管福利方面的成本投入维持了相对稳定的状态，部分企业的投入有所增长。**
 - » 根据图表 5 可得，有 51.32% 的企业表示在维持高管福利方面保持了相对稳定的投入；有 30.26% 的企业认为高管福利成本变高，反映了公司在提升高管福利或应对外部成本上升压力方面的做出了相应举措。
 - » 18.42% 的企业降低了高管福利成本，可见少数企业在减少高管福利的成本和优化高管福利方案上取得了一定成效。
- **成本上涨的原因多种多样，既包括企业主动增加的投入，也涵盖因行业或乙方市场普遍提价所导致的被动因素。**
 - » “企业重视高管的福利保障，自主增加福利成本”是企业主动投入，显示出企业对高管福利的重视程度。同时，“行业内高管福利配置和标准普遍提升，企业需要同步增长”以及“供应商普遍涨价，高管福利成本不得已随之上涨”则是外部压力导致的被动因素，且三项原因分布均衡，共同构成了导致成本上涨的主要因素。
 - » 因此，当面对的经济状况“内忧外患”的情境下，企业如何在节约成本与保持高管福利成本之间找到平衡，成为了一个亟待解决的问题。
- **成本下降的原因：企业精简高管福利的预算、更注重高管现金激励、高管群体范围缩小。**
 - » 在面临经营状况严重恶化的背景下，为了有效应对困境并减少开支，64.29% 的企业直接选择了削减福利预算这一途径。
 - » 部分企业在精简福利预算的同时，采取了更为灵活的策略。一些企业“将原本用于福利的部分预算直接转化为现金激励”，以此激发高管的工作积极性和企业的整体运营效率；一些企业通过“精简高管层级、缩小福利覆盖范围”等方式，进一步节约了福利成本，提升了企业的财务健康度。
 - » 值得思考的是，当企业决定直接精简高管福利时，这一举措可能会给企业带来一系列潜在的问题。例如，一方面，一味缩减福利会影响高管的士气和忠诚度，进而可能影响到企业的整体运营效率和战略执行；另一方面，精简福利还可能引发外界对企业财务状况的担忧，影响企业的市场声誉和投资者信心。因此，在做出此类决策时，企业需要全面考虑其可能带来的诸多影响。

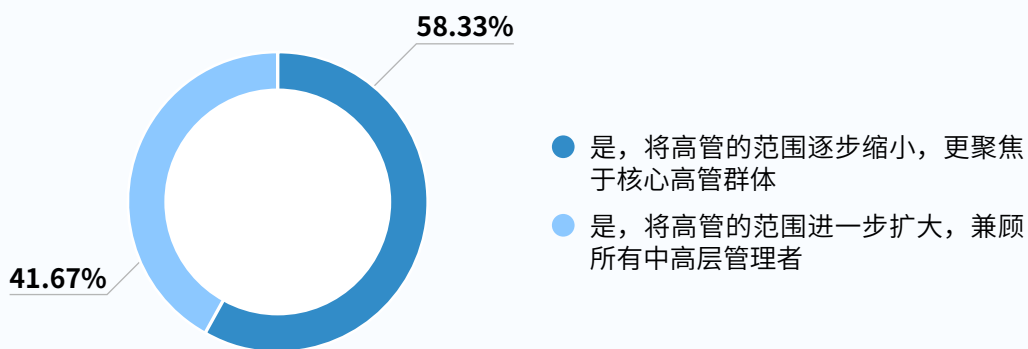
▶ **高管画像：大部分企业选择缩小高管范围，且倾向于划分核心高管与普通高管的企业有所下降**

◎ **高管范围的调整**

图表 8 与过去相比，贵公司对高管的定义是否发生调整？（N=152）



图表 9 如若发生调整，贵公司对高管的定义具体是如何调整的？（N=72）



数据洞察

● 近半数的企业正在调整高管定义以寻求福利优化空间。

- » 虽然市场上 52.63% 的企业对于高管的定义未发生改变，但有 47.37% 的企业对高管的定义或涵盖范围进行了调整。
- » 调整高管定义这一比重相对较高，表明在面临经济环境下行等外部挑战时，相当一部分企业正在通过优化高管群体的画像来探索预算优化的新路径，以更有效地配置资源，提升企业的运营效率与竞争力。

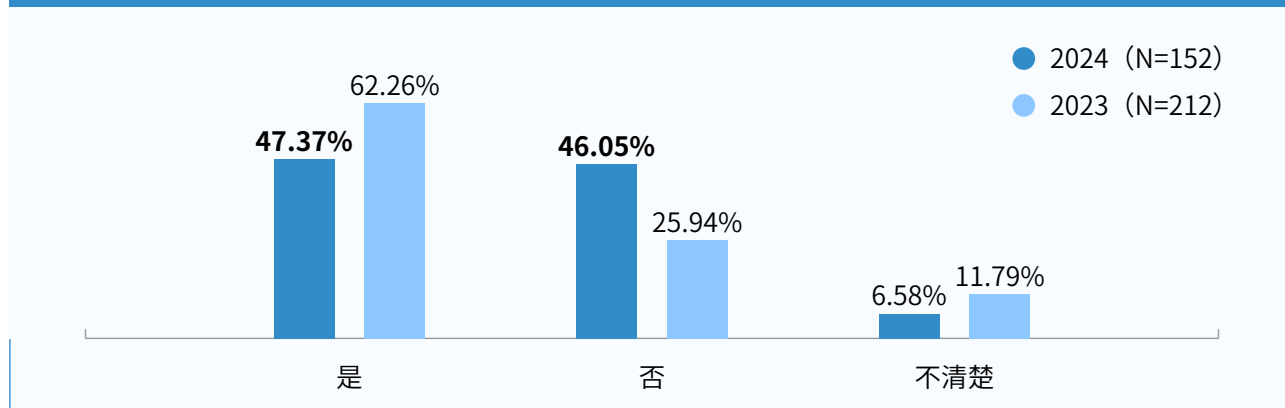
● 在调整高管定义的企业中，近六成的企业将高管范围缩小，聚焦于核心高管群体。但仍有四成的企业选择扩大高管范围，进一步兼顾中高层管理者。

- » 根据图表 9 显示，58.33% 的企业将高管范围缩小，体现了企业“把钱花在刀刃上”，希望将资源集中在关键高管的身上。相比之下，仅有 41.67% 的企业选择将高管的范围进一步扩大，将所有中高层管理者纳入其中。
- » 在与 HR 从业者的探讨中，我们总结了扩大高管范围的企业主要有以下两种情况：一方面，部分企业倾向于兼顾中高层管理者，但与普通员工福利差异不大，采取一种“雨露均沾”的福利分配策略，旨在营造更加和谐、公平的内部环境；另一方面，随着企业经营状况的向好，部分企业在资源相对充裕的情况下，更加注重提升中高层关键人才的福利待遇。例如，在互联网、半导体、生物医药等高度依赖研发创新的行业中，企业为了保留此类研发人才，往往愿意通过提高福利水平来增强他们的归属感和忠诚度。

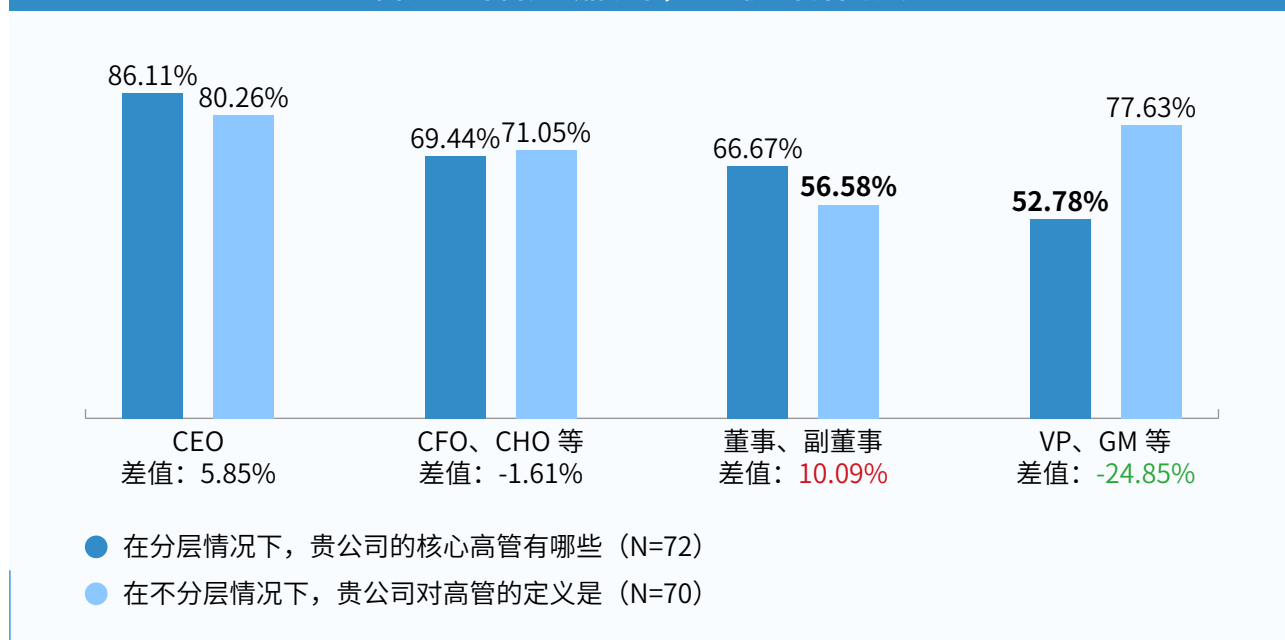


◎ 高管分层的情况

图表 10 贵公司是否会对高管分层？（例如分为核心高管和普通高管）



图表 11 不同分层情况下，企业核心高管的定义



数据洞察

● 对高管进行分层的企业数量有所下降。

- » 根据图表 10，可以看到当前有近半数的企业仍然选择对高管进行进一步的层级区分；与 2023 年的数据相比，对高管进行分层的企业比重有所下降，选择不进行高管分层的企业数量逐渐增加。
- » 在与 HR 从业者的探讨下，得出这一趋势原因可能在于：一方面企业可能更加倾向于采用扁平化的组织结构，减少层级划分，以提高管理效率和灵活性；另一方面源于企业的公平性文化的考量，更倾向于缩小差异高管之间的薪酬福利与地位差异。

● 在不分层情况下，将董事 / 副董事归为高管行列的企业相对较少。

- » 根据图表 11，可以看到在不分层情况下，CEO、CFO/CHO、VP/GM 等比例都相对较高，而董事 / 副董事占比较低。**其主要原因在于企业需要区分董事是否在企业内担任日常的实际管理工作。**若董事仅作为出资人而不参与日常管理，则往往不会被划分为高管；相反，如果董事积极参与管理企业的日常事务，并承担相应的管理职责，那么他们会被视为高管的一部分。

● 在分层情况下，将 VP/GM 往往容易被剔除于核心高管的行列。

- » 根据图表 11，可以看到在分层情况下 CEO、CFO/CHO、董事 / 副董事等都被视为核心高管，而 VP/GM 往往容易被剔除于核心高管的行列。
- » 结合 HR 从业者讨论与企业实践，VP/GM 较少被视为核心高管的原因主要有两方面：一是他们作为部门 Leader，人数较多且非传统核心管理者；二是受我国人情社会影响，企业常对部门 Leader 进行头衔“膨胀”以满足其对外业务需求，但实际并未提升其职级与福利待遇。例如，将区域性的 Director 调任至新兴业务单元并赋予 GM 头衔，但其实际层级和待遇可能仍与 Director 相当。

正如上文，高管福利两极分化与趋同的现象并存，既体现了企业在福利资源中的优化策略，也映射出高管群体福利差异化的期望与现实约束之间的矛盾。一方面，部分企业为了降低运营成本，倾向于将高管福利与普通员工福利同质化；另一方面，对于在公司战略决策和经营管理中发挥关键作用的核心高管，部分企业仍然愿意投入更多资源来保留和激励他们。面对资金压力紧张和福利成本上升的问题，企业需要审慎思考：如何调整高管福利以适应当前战略发展的需要？

接下来，本文将进一步聚焦高管福利方案的具体调整策略，以期在有限资源条件下实现福利合理配置的有效方案，从而保障企业福利体系的持续健康发展。

● PART 2 高管福利方案优化：具体项目的设置与调整

在经济下行的背景下，企业以重点优化高端医疗保险、高管体检为主；高端医疗保险方案中会存在核心配置与增值配置；高管体检的整体预算有所下滑，企业更重视体检服务过程中的便捷性与体验感。

▶ PART2 内容清单

主要研究内容	方法论	可得到的信息
具体福利项目的设置情况	<ul style="list-style-type: none"> 对比往届数据，分析具体福利项目之间的“供需”差距 	<ul style="list-style-type: none"> 具体福利项目的开展情况 健康类福利项目的开展情况，主要划分为报销给付类、定额给付类及其他健康类
高端医疗保险	<ul style="list-style-type: none"> 对比高端医疗保险相关数据，结合专家解读与建议，分析企业如何对高端医疗保险进行合理调整 	<ul style="list-style-type: none"> 预算分配的具体方式 购置形式 保额 就医便利服务内容的开展情况 增值健康服务的开展情况 赔付形式（直付） 高端医疗保险方案中的核心配置与增值配置具体是什么？ 核心配置：企业在设计高端医疗保险方案时普遍采用的要素，旨在满足高管的基本医疗需求和保障； 增值配置：不是企业选择的主流方式，部分企业为满足高管更高层次的医疗需求和个性化服务而增设的要素，但尚未普及。
	<ul style="list-style-type: none"> 根据今年的调研数据，聚焦于区间内极端值（如最大值、最小值以及占比较高和较低的数据） 	<ul style="list-style-type: none"> 保费 付费形式 免赔额 保障区域 医院类型 保障范围
高管体检	<ul style="list-style-type: none"> 对比往届数据，聚焦预算及具体服务内容，结合专家解读与建议，分析企业如何对体检方案进行合理调整 	<ul style="list-style-type: none"> 高管体检的开展率情况 在调整体检方案的企业中，企业如何调整 体检方案中具体服务内容的变化
	<ul style="list-style-type: none"> 根据今年的调研数据，聚焦于区间内极端值（如最大值、最小值以及占比较高和较低的数据） 	<ul style="list-style-type: none"> 付费形式 体检机构的选择面

► 企业当前开展的高管福利项目

◎ 具体福利项目的开展现状

图表 12 贵公司目前为高管提供了哪些福利项目？

选项	2024 比重 (N=152)	2023 高管对福利需求度 (N=148)	2024-2023 的“供需”差值
商业医疗保险 (包括补充医疗 保险、高端医疗 保险、意外险、 重疾险、失能险、 寿险等)	85.53%	68.72%	↑ 16.81%
高管体检	78.95%	54.05%	↑ 24.90%
高管配车	38.16%	27.70%	↑ 10.46%
住房补贴	31.58%	22.97%	↑ 8.59%
企业年金	22.37%	/	/
子女教育	18.42%	20.95%	↓ 2.53%
养老计划	13.16%	28.38%	↓ 15.22%
家庭旅游	6.58%	9.46%	↓ 2.88%
其他, 请注明:	9.21%	/	/

数据洞察

- **商业医疗保险与体检的开展率最高，企业在这两项上的覆盖程度远超高管的实际需求。**

- » 从图表 12 中可以看出，2024 年企业实际提供商业医疗保险（85.53%）和高管体检（78.95%）占比最高，且相较于 2023 年高管的需求度有显著的增长。这两项福利的增长幅度不仅凸显了商业医疗保险与体检作为高管的“刚需福利”，而且其“断崖式高”的占比也进一步揭示了企业对高管健康保障意识的显著增强。

- **企业为高管提供的配车服务和住房补贴福利虽有上涨，但涨幅有限，且高管需求度普遍偏低。**

- » 根据图表 12 显示，尽管企业在 2024 年为高管提供的配车服务和住房补贴相较于 2023 年需求度比重有所增长，但这两项福利在高管群体中的需求度却普遍不高。由此推测，当前高管配车和住房补贴可能存在一定程度的资源过剩。

- » 建议企业在面临预算收紧的背景下，需要定期重新评估各项福利的实际必要性，以合理优化资源配置，实现预算的有效节约。

- **已有相当企业在 2023 年对养老计划予以关注，但结合今年实际开展情况，供需之间仍有较大差距。**

- » 尽管 2023 年高管对养老计划的需求度高达 28.38%，但在 2024 年企业实际提供的养老计划比重仅为 13.16%，表明养老福利的“供需”出现较大差距，企业在养老计划方面的投入明显不足，未能充分满足高管对于养老保障的需求（具体数据见 Part3）。

正如前文所述，在多样化的高管福利选项中，企业对健康类福利给予特别的关注，这一倾向可以从马斯洛需求层次理论的角度得到合理解释。根据该理论，健康是安全需求的核心要素之一，只有当基础的生理与安全需求得到妥善满足时，高管们才能无后顾之忧地专注于工作，从而更有效地为企业的发展贡献力量。因此，优化和完善健康类福利，不仅是对高管个人需求的尊重，更是企业实现长远发展的必然选择。



► 健康类福利项目的开展及调整方向

◎ 健康类福利项目概况

图表 13 在健康类福利中，贵公司目前具体为高管提供以下哪些？			
选项	2024 (N=152)	2023 (N=122)	2024-2023 的比重差值
【报销给付类】			
补充医疗保险	64.47%	72.13%	↓ 7.66%
高端医疗保险	47.37%	53.28%	↓ 5.91%
百万医疗保险	11.84%	13.93%	↓ 2.09%
【定额给付类】			
重大疾病保险	75.00%	71.31%	↑ 3.69%
意外险	71.05%	66.39%	↑ 4.66%
寿险	43.42%	36.07%	↑ 7.35%
失能险	13.16%	10.66%	↑ 2.50%
【其他健康福利类】			
年度体检	90.79%	85.25%	↑ 5.51%
员工身心援助计划（EAP）	40.79%	33.61%	↑ 7.18%
口腔保健（比如洗牙、牙齿美白、根管治疗等）	23.68%	16.39%	↑ 7.29%
其他，请注明：	2.63%		



数据洞察

- **报销给付类保险福利相比 2023 年有所减少，但仍保持较高覆盖率。**
 - » 尽管报销给付类保险（如补充医疗保险、高端医疗保险和百万医疗保险）在 2024 年的开展率相较于 2023 年有所下降，但下降幅度并不明显，整体仍保持在较高水平。
 - » 根据与 HR 从业者的讨论，随着医疗体系的不断完善和福利市场竞争的日益激烈，企业为了更全面地满足高管多元化的需求，倾向于引入更多种类的商业保险。这一举措导致报销型保险在单独覆盖率上有所下降，但尽管如此，这些保险项目依然作为高管健康保障的关键组成部分，受到高管的青睐。
- **定额给付类福利的比重在 2024 年呈现出稳中有涨的趋势。**
 - » 相较于 2023 年，定额给付类保险的覆盖率呈现出显著增长，这一趋势凸显了企业在高管健康福利策略上的重要调整，即更重视构建高管在面临重大疾病或意外事件时的经济“安全网”。
 - » 根据市场反馈，出现该趋势主要有以下原因：一方面，从成本控制角度，定额给付类保险因其赔付固定、出险率低、流程简便及抗通胀性强，为企业提供稳定的成本预期，利于财务风险控制；另一方面，从高管需求与家庭保障的角度，尽管企业在携带高管家属方面的预算投入有限，但仍可以利用定额给付类保险兼顾其家庭，确保面对重大风险时，高管能“无后顾之忧”。
- **其他健康福利类多元覆盖。**
 - » 企业高管体检的开展率居高不下，员工身心援助计划（EAP）、口腔保健等福利项目的开展率均有不同程度的增长。
 - » 虽然 EAP 的预算在整体福利预算中的占比不高，但其流行度却在逐年上升。说明越来越多的企业开始认识到心理健康的重要性，并将其纳入高管健康福利体系。
 - » 口腔保健福利在高管福利中的占比上涨，主要归因于高管健康意识的普遍提升、市场对高端医疗服务需求的增加。其中涉及到的具体福利项目如洗牙、牙齿美白和根管治疗等对高管个人健康和形象的实际益处。

在深入探讨高管福利的构成时，高端医疗保险和高端体检无疑是两个不可忽视的重要领域。这两类福利不仅构成了高管基础健康福利项目中的“刚需”，更是高管与普通员工福利差异化的显著标志。

通过前期市场调研，我们发现 HR 从业者普遍将“高端医疗保险”视为高管福利的核心议题。尽管重疾险、意外险和补充医疗保险也作为常见的健康类福利，但它们的标准化设计使高管与普通员工之间的差异只体现在“是否配置”上。同时，高端体检利用先进技术和设备，帮助高管早期发现和管理健康风险，其重要性不仅在于福利占比高，还为企业在高管福利方案中进行科学配置与调整提供了空间。

综上所述，高端医疗保险与高管体检之所以成为研究重点，既源于它们在高管福利体系中的核心地位，也源于企业在方案设计时需考虑的针对性和复杂性，以确保这些福利能够精准满足高管群体的特殊需求。



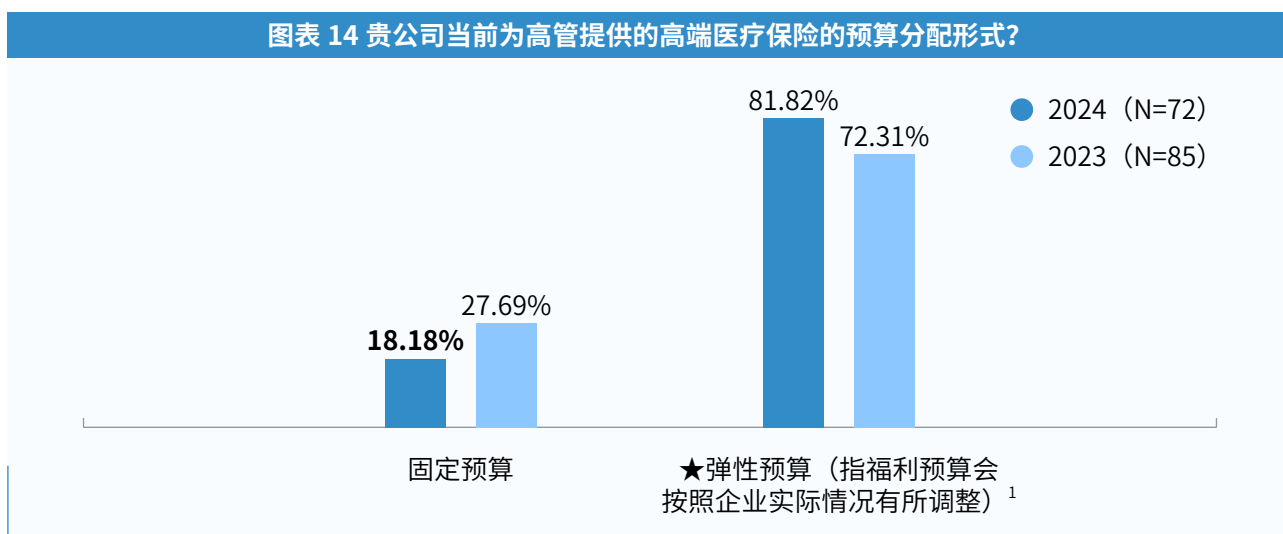
◎ 重点调整项目——高端医疗保险

为了能够清晰直观地了解高端医疗保险的市场情况，此部分将从采购层面与方案设计层面出发，对高端医疗保险的预算及内容进行逐步且深入的解析，以期全面对比相关的数据情况。

1. 采购层面

◆ 预算分配形式

图表 14 贵公司当前为高管提供的高端医疗保险的预算分配形式？



数据洞察

- 弹性预算在企业高端医疗保险预算分配中继续占据主导地位，且近年来变化不大；固定预算在企业高端医疗保险预算分配中占比较小，相比去年有所下降。

- » 根据图表 14 所示，81.82% 的企业选择弹性预算的分配方式；相比 2023 年，高端医疗保险的固定预算占比有所降低，仅为 18.18%。
- » 根据前期市场调研，已知企业采用弹性预算的主要是为了应对经营状况变化与医疗通胀的不确定性。一方面，企业经营状况与预算规划直接影响高端医疗保险的预算分配，外部挑战要求动态调整与精确测算，固定预算模式难以应对不确定性。另一方面，医疗技术进步和服务价格上涨导致医疗保险赔付成本持续攀升，企业难以准确预测医疗通胀水平，因此选择降低固定预算占比，采用更灵活的预算策略来规避风险。

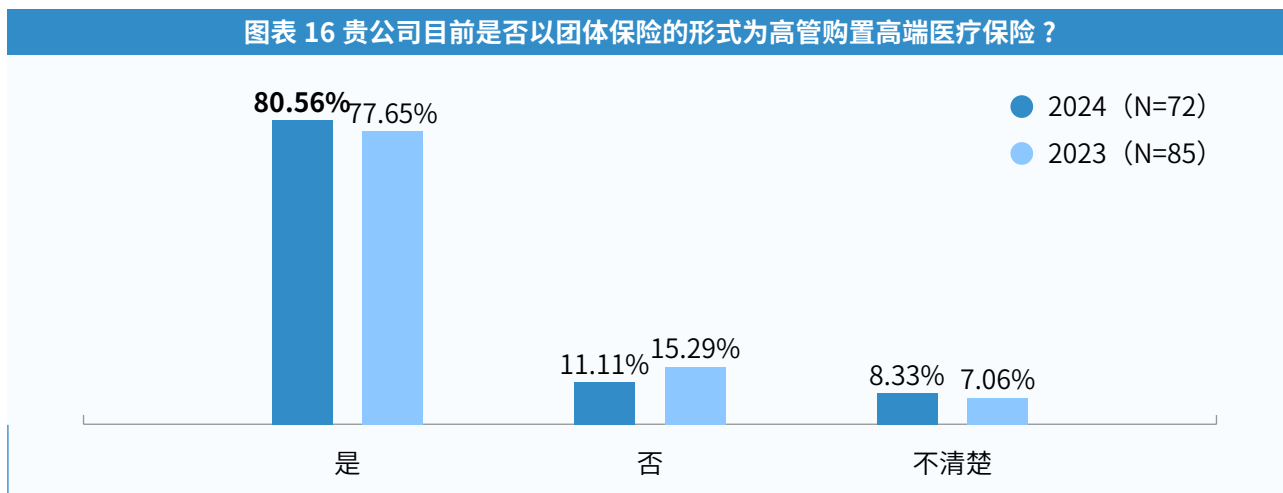
¹ 弹性预算是一种根据具体情况灵活调整的预算管理方式。在福利预算分配形式中，弹性预算摒弃了传统的固定金额或比例分配方式，而是根据每个高管的具体情况（包括但不限于年薪水平、工资构成、个人健康状况以及保险需求等）进行灵活调整。这种方式能够更精确地反映高管的实际需求和福利成本，从而更准确地预测和控制企业的整体福利支出。

◆ 保费与付费形式

图表 15 贵公司购买该高端医疗的保费：（N=72）

25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
10000	15000	20000	19571.42

图表 16 贵公司目前是否以团体保险的形式为高管购置高端医疗保险？



图表 17 贵公司高端医疗保险的付费形式？（N=72）

选项	比重
企业承担全部费用，高管无需自付费	83.33%
除了企业固定的高端医疗保险方案，高管如需增加福利项目，企业帮助链接优惠资源，具体增加的内容需高管自行付费	13.89%
针对企业制定的高端医疗保险方案，企业与高管共同分担，部分项目由高管自付费	2.78%

图表 18 贵公司高管对于高端医疗保险自费的态度是？（N=72）

选项	比重
完全不可以接受，希望企业为其提供保障完善的高端医疗保险	36.11%
只能接受现有高端医疗保险方案外的自费，希望企业提供基本涵盖常用保障项目的高端医疗保险，高管自费只对保险方案进行升级	27.78%
可以接受自费，通过企业谈下来的优惠价格，自行分担部分高端医疗保险费用	25.00%
其他，请注明	11.11%

数据洞察

- **市场上高端医疗保险的保费普遍在 1 万元以上，并且绝大部分企业目前的保费在 2 万元左右。**
 - » 从图表 15 中保费分布的四分位数来看，25 分位值已达到 10000 元 / 人，说明市场上高端医疗保险的保费普遍都超过 10000 元 / 人；平均值 19571.42 元 / 人更接近 75 分位值 20000 元 / 人，说明大量样本集中在 20000 元 / 人的区间附近。
- **企业购买高端医疗保险仍采用团体保险的形式，核心因素在于保证续保。**
 - » 根据图表 16 可得，80.56% 的企业在购置高端医疗保险时都倾向于选择团体保险的形式，而少数企业则会采取个人单独购买的方式。相比以往，该趋势基本保持稳定。
 - » 企业以团单形式购置保险的原因主要基于续保的保障、成本效益以及管理便利性等方面的考虑。
- **仅有少数企业要求高管承担高端医疗保险的自费部分，而高管群体普遍对自费保险持有较为抵触的态度。**
 - » 根据图表 17 与图表 18 的数据可知，83.33% 的公司采取企业完全承担费用的方式，意味着高管无需承担任何自费部分；而仅有 16.67% 的高管表现出愿意承担不同比例自费费用的意愿，这表明在当前企业福利架构中，高管自费医疗保险的占比依然较低，与企业倡导的高管自费理念之间存在明显的实践差距。

? 引发思考：经济环境下高管自费比例的合理性探讨

从企业的角度来看，给予高管完善的医疗保障是其重视员工福利的重要体现，然而，高额的保费支出对于很多企业而言确实构成了一定的经济负担。特别是在经营状况不佳或面临危机时，企业可能难以持续承担全部保费支出。因此，部分企业提出了希望高管能够自行分担一部分保费的建议。与此同时，高管也应从自身角度出发，认识到在享受企业福利的同时，也应承担相应的责任与担当。

结合本次报告的专家洞察，针对高管往往难以接受自付费的问题，企业可以尝试从以下几个方面进行调整和策略制定：

- » **灵活多样的付费形式：**为应对高管对自付费的抵触情绪，企业可以尝试采用灵活多样的付费形式。具体而言，企业可以借助弹性福利平台等工具，为高管提供多种保费方案选择。例如，可以设计不同档次的保费计划，让高管根据自身经济状况和需求进行挑选。
- » **福利方案本身的调整和降级：**根据企业的经营状况，对现有高端医疗保险方案进行适当调整或降级也是一种可行的策略。企业可以保留基础医疗保障，而将增值部分设为高管可自愿自费增加的项目。在调整方案时，企业应确保与高管进行充分沟通，详细解释调整的原因和必要性，并认真听取高管的意见和建议，以确保方案的合理性和可接受性。
- » **借助内部财务数据，提高沟通效率：**为了更有效地与高管沟通企业经济状况，企业可以充分利用内部数据，借助公司的财报披露和内部经营数据的测算，企业可以向高管清晰展示当前的财务状况和经营压力。这种方式有助于高管更加直观地了解企业的经济困境，从而在一定程度上增强他们对自付费的接受度。

2. 方案设计层面

◆ 保额

图表 19 贵公司高端医疗的保额普遍是：

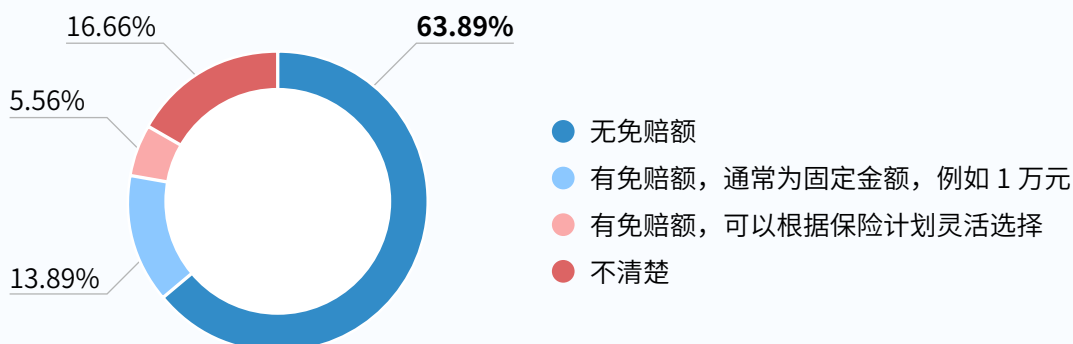
选项	2024 (N=72)	2023 (N=85)	2024-2023 的差值
600 万以上	16.67%	3.00%	↑ 13.67%
200-600 万	40.00%	12.00%	↑ 28.00%
200 万以下	43.33%	85.00%	↓ 41.67%

数据洞察

- 2024 年高端医疗保险呈现保额整体上调趋势；半数以上企业选择 200 万以上的保额，较 2023 年的保额有所提升。
 - » 根据图表 19，高端医疗保险的保额普遍上升。2023 年，85% 企业保额在 200 万以下；而 2024 年，该比例降至 43.33%，200 万至 600 万保额的企业比例升至 40%，超 600 万保额的企业比例也增至 16.67%。
- 根据市场调研所得，高端医疗保险的保额普遍上涨的原因主要是以下两个方面：
 - » 一方面，随着市场的发展和竞争的加剧，HR 部门对于高端医疗保险的定义和服务范围有了更清晰和明确的认知，不再将其与其他类型的医疗保险相混淆。
 - » 另一方面，保险公司可能正在积极调整其产品及服务，以更好地满足不同群体的需求。具体而言，针对高净值人群，保险公司可能推出了更高保额、更全面的保险产品，以满足其对于高端医疗保障的需求。同时，对于中高层管理人员，保险公司也可能推出了更加灵活多样、保额适度的中端医疗保险产品，帮助企业更好地应对多层次、多元化的员工福利需求。

◆ 免赔额

图表 20 贵公司高端医疗保险的免赔额通常设置为多少？(N=72)



图表 21 在超出免赔额后，贵公司高端医疗保险的赔付比例是多少？(N=26)

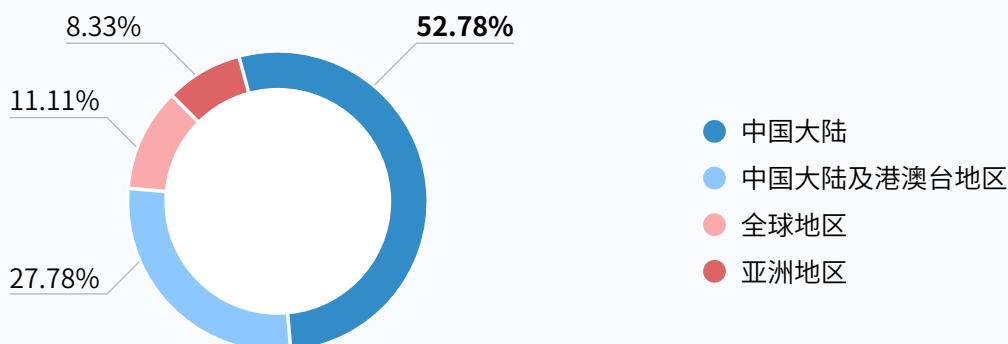
选项	比重
按一定比例赔付，如超出免赔额的医疗费用将按照 80% 的比例进行赔付，高管可能需要自行承担剩余部分的费用	38.46%
赔付比例并非固定不变，而是根据具体的保险计划以及医疗费用的类型（如住院、门诊、手术等）来确定	15.38%
全额赔付（100%），一旦医疗费用超出免赔额，剩余部分将全部由保险公司承担，高管无需再支付额外费用	7.69%
不清楚	38.46%

数据洞察

- **大部分企业的高端医疗保险方案无免赔额，但仍有少数企业设置免赔额。**
 - » 根据图表 20 可得，63.89% 的企业高端医疗保险方案中没有设置免赔额，表明企业在为高管选择保险方案时，更倾向于提供全额赔付的保障，以减少高管个人承担的医疗费用。
 - » 仍有 19.45% 的企业高端医疗方案中设置了免赔额，其主要原因是：企业通常会从预算角度出发，搭配其他报销给付类医疗保险，以保证高管的基本医疗赔付需求，既体现了企业的成本控制意识，也兼顾了高管的医疗保障需求。
- **若企业在高端医疗保险方案中设置免赔额，有以下注意点：**
 - » **明确免赔额的具体金额：**企业应明确设定免赔额的具体数值，以便高管在了解保险方案时能够清晰知晓个人需承担的费用范围。
 - » **合理搭配其他保险产品：**企业需确保在设置免赔额的同时，通过合理搭配其他报销给付类的医疗保险产品，来充分满足高管的基本医疗赔付需求。与此同时，企业应与高管进行充分沟通，解释设置免赔额的原因和目的，以及如何通过其他保险产品来弥补免赔额带来的风险。
 - » **定期评估与调整：**企业应定期对保险方案进行评估和调整，根据高管的实际需求和市场的变化，适时调整免赔额的金额和保险产品的搭配方式。

◆ 保障区域

图表 22 贵公司高端医疗保险的保障区域是哪些？(N=72)



数据洞察

- 高端医疗保险的保障区域主要覆盖国内（含港澳台），而国外保障区域则作为增值服务提供。
 - » 根据图表 22 可得，近八成企业的高端医疗保险的保障区域集中在中国大陆地区，其中 27.78% 的企业可覆盖港澳台地区。
 - » 仅两成的企业会选择将保险服务范围扩展至中国以外地区，尽管国外医疗在罕见病治疗及国际差旅就医保障方面具有独特优势，能为长期国际差旅的高管提供更全面的医疗服务，但开展率却很低。

◆ 医院类型

图表 23 贵公司高端医疗保险当前覆盖了哪些医院类型？(N=72)

选项	比重
公立医院的普通部	80.56%
公立医院的国际部、特需部等	77.78%
普通私立医院	47.22%
高端私立医院（如和睦家医院、明德医院等）	44.44%
国外医院及国外医疗服务	25.00%
不清楚	8.33%

数据洞察

- 高端医疗保障方案以覆盖公立医院为主，私立医院覆盖率不足半数。
 - » 根据图表 23 可以看出，八成左右的企业以公立医院普通部、国际部和特需部为主。通常具有较高的医疗水平和专业的医疗团队，能够满足高管的基本医疗保障需求。
 - » 不足半数的企业高端医疗保险中覆盖了私立医院（包括普通私立医院和高端私立医院），主要是为了满足高管对医疗服务品质、环境等方面的个性化需求。虽然私立医院在高端医疗保障中的占比不高，但其在提供个性化、高质量医疗服务方面的作用不容忽视。

◆ 保障范围

图表 24 贵公司现有的高端医疗保险有以下哪些内容？(N=72)

选项	比重
门诊保障（如专家门诊、急诊、中医门诊等）	94.44%
住院保障	88.89%
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）	63.89%
特殊治疗（如既往症、慢性病、重大疾病、先天性疾病等）	63.89%
增值健康服务（例如，家庭医生、疫苗、病变筛查、基因检测等）	38.89%

图表 25 贵公司目前为高管提供的就医便利服务类型？

选项	2024 比重 (N=46)	2023 高管的需求度 (N=81)
绿色通道	82.61% (↑ 7.30%)	75.31%
导医服务	52.17% (↑ 18.90%)	38.27%
陪同就医	47.83% (↑ 18.20%)	29.63%
日常健康咨询、线上问诊	43.48% (↑ 12.62%)	30.86%
优先入院资格	30.43%	/
住院陪护	26.09%	/
VIP 病房服务	21.74%	/
不清楚	13.04%	22.22%

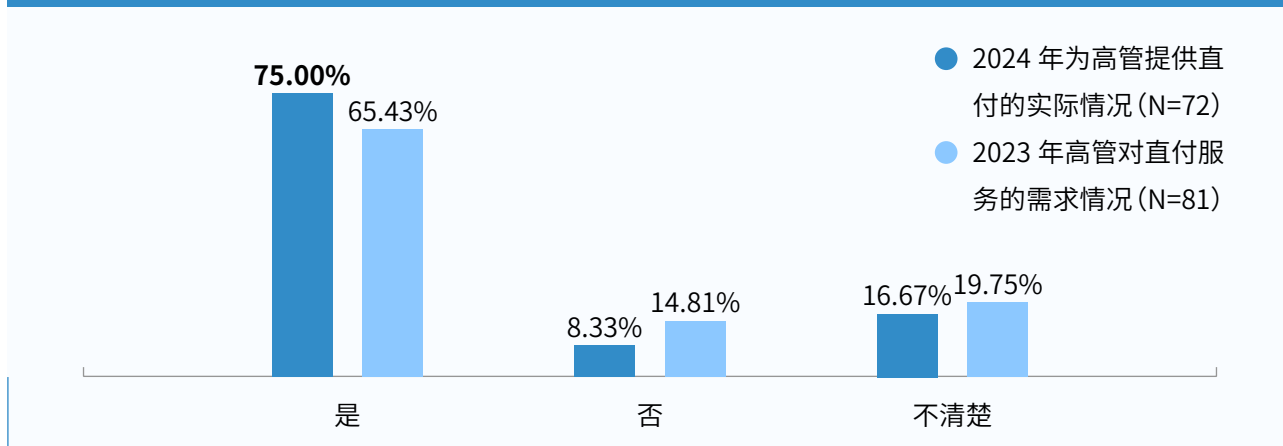
图表 26 贵公司目前为高管提供了哪些增值健康服务？

选项	2024 比重 (N=28)	2023 高管的需求度 (N=81)
家庭医生服务（包括在线问诊、上门护理、家庭药箱管理、个性化健康咨询及家庭健康档案管理等）	57.14% (↑ 15.16%)	41.98%
紧急医疗转运与住宿安排（包括紧急救护车服务、国际医疗转运及异地就医期间的住宿安排等）	50.00%	/
全球紧急救援服务（覆盖全球多地区，提供紧急医疗咨询、紧急撤离等）	50.00%	/
疫苗	42.86% (↑ 12.00%)	30.86%
病变筛查	14.29% (↓ 14.11%)	28.40%
全球找药（例如帮助采购进口药和新药等）	7.14%	/
MDT 多学科会诊	7.14%	/
基因检测	0.00% (↓ 27.16%)	27.16%
不清楚	14.29%	41.98%

数据洞察

- **高端医疗保险服务内容更为多样。高端医疗保险的保障内容仍以门诊和住院为主；企业对就医便利的重视程度有所提升；增值健康服务的开展率也有所增加。**
 - » 根据图表 24 数据显示，绝大多数的高端医疗保险都包含了门诊保障（94.44%）和住院保障（88.89%），说明高端医疗保险在应对普通疾病和大病住院风险方面具有较强的保障力度。
 - » 此外，就医便利服务（63.89%）和特殊治疗（63.89%）也被广泛纳入保障范围，与此同时，增值健康服务（38.89%）的增加也成为高端医疗保险方案中的“锦上添花”，这体现了高端医疗保险在服务内容上的多样性和全面性。
- **高端医疗保险中的特殊治疗覆盖率较高。**
 - » 根据图表 24，可见特殊治疗项目的覆盖率已达到了 63.89%，这一数据表明在高端医疗保险计划中，针对既往症、慢性病、重大疾病及先天性疾病等特殊治疗的保障得到了相对广泛的重视。
 - » 特殊治疗的高覆盖率也侧面反映了保险公司在设计保险产品时，充分考虑到了慢性病治疗的需求。慢性病往往需要长期的治疗和管理，对医疗资源的需求具有持续性和稳定性。保险公司通过提高特殊治疗项目的覆盖率，不仅体现了对急性重大疾病的充分保障，也兼顾了慢性病患者的实际需求，从而更加全面地满足了高管群体对医疗资源的需求，并展现了市场对潜在健康风险的全面防范意识。
- **高端医疗保险中的就医便利服务覆盖率有所增加，企业更注重高管的体验感与满意度。**
 - » 根据图表 25 的数据显示，在就医便利服务中，高达 82.61% 的企业提供了绿色通道服务，体现了企业在高管就医方面的快速响应和优先安排能力；相比于 2023 年中高管的实际需求，今年企业在导医服务（52.17%）、陪同就医（47.83%）及线上问诊（43.48%）就医便利服务也逐步增加，由此可见企业愈发重视高管在就医过程中“快捷、高效”的需求。
- **高端医疗保险增值健康服务中家庭医生服务广受青睐，但在较为前沿的医疗服务中，企业普遍难以满足高管的实际需求。**
 - » 根据图表 26 可得，家庭医生服务、紧急医疗转运与住宿安排以及全球紧急救援等服务占比较高，通常也直接涵盖在高端医疗保险的保障方案中；而全球找药、MDT 多学科会诊、基因检测，这些前沿的健康服务在高端医疗保险中的普及率较低。
 - » 相较于 2023 年，在高管的实际需求中，家庭医生与疫苗服务的提供率显著增加，可见后疫情时代下，高管对于疾病的预防尤为重视，且此两项服务有助于高管及其家庭成员保持健康状态，减少因病缺勤等风险。然而，病变筛查与基因检测两项服务却极具下滑，主要与成本、技术成熟度等因素息息相关。

◆ 保障范围

图表 27 贵公司目前使用的保险方案中是否为高管提供直付²的服务？

数据洞察

- 2024 年高端医疗保险中“直付”服务普及率较高，但仍有小部分企业没有提供；市场上普遍将“直付”作为认证高端医疗保险的重要依据之一。
 - » 根据图表 27，可以看到有 75% 的公司已经选择为高管提供“直付”服务，且与 2023 年高管对“直付”的需求度相比，大部分企业都认识到了“直付”服务对于提升高管就医体验和满意度的重要性，逐步在今年已经逐渐实现了“直付”的普及。
 - » 根据图表 27，可以看到仍有 8.33% 的公司未选择为高管提供“直付”服务。在预算紧缩的情况下，企业可能会权衡“直付”服务带来的便利性与可能产生的额外费用，从而做出不提供“直付”服务的决策。



² “直付”是指高管在医院诊疗消费时无需先付费获取发票再向保险公司申请理赔，而是由保险公司直接与医院结算诊疗费。

3. 总结与建议

总体而言，市场对于高端医疗保险的认知已实现了显著提升。以往，市场上高端医疗与百万医疗保险的界限常处于模糊状态，部分企业对于高端医疗保险的定义及其核心特征理解尚显肤浅，时有发生将百万医疗保险误认或混同于高端医疗保险的现象。但近年来，随着保险产品的不断创新以及市场教育的持续深化，企业对高端医疗保险的认知已经逐渐变得清晰明确。

市场上的高端医疗保险方案呈现出明显的多元化趋势，内容和形式日益完善。从甲方企业的角度来看，高管对医疗保险的体验感极为重视，如就医便利服务中的“绿色通道”被视为不可或缺的关键要素。与此同时，从乙方服务商视角可知，由于市场“内卷”严重，高端医疗保险所提供的服务内容与范围也越来越全面与灵活，乙方敏锐地捕捉到了甲方企业的多元化需求趋势，及时拓宽与增加服务内容以响应。

以下两张表：1. 对于百万医疗保险和高端医疗保险的定义明晰；2. 高端医疗保险方案中核心配置与增值配置两个维度进行罗列。在预算有限的情况下，企业可根据高管需求进行合理配置，以下建议可供参考：

高端医疗保险与百万医疗的定义明晰			
内容	百万医疗保险	高端医疗保险	数据事实
保费	约几百元	一万元以上	<ul style="list-style-type: none"> · 高端医疗保险：25分位值为10000、中位值为15000；75分位值为20000；平均值为19571.42。平均值更贴近75分位值，可见大部分企业的保费更贴近2万元 · 百万医疗保险：25分位值为150；中位值为500；75分位值为250；平均数为205.83，大部分企业的保费为200元左右
免赔额	有	无	<ul style="list-style-type: none"> · 高端医疗保险：63.89%的企业没有设置免赔额 · 百万医疗保险：近九成企业会设置免赔额
医院类型	国内公立医院	包含国内公立医院、私立医院，以及国外医疗机构等	<ul style="list-style-type: none"> · 高端医疗保险：八成企业提供公立医院的保障；私立医院提供率不及半数，仅有25.00%的企业提供国外医疗机构保障 · 百万医疗保险：八成左右的企业提供公立医院的保障
保障范围	不含一般门诊保障，含特定门诊	含门诊、住院保障及特殊治疗等	<ul style="list-style-type: none"> · 高端医疗保险：94.44%的企业提供门诊保障；88.89%企业提供住院保障；63.89%的企业提供特殊治疗（包括既往病及慢性病治疗） · 百万医疗保险：55.56%的企业提供住院保障和门诊手术；但有44.44%的企业可以提供特殊门诊的保障
赔付报销	无直付	有直付	<ul style="list-style-type: none"> · 高端医疗保险：75%的企业提供直付服务，仅8.33%的企业没有提供

高端医疗保险方案的设置建议		
高端医疗可调整的内容	核心配置	增值配置
保额	· 200 万及以上 (56.57%)	· 600 万及以上 (16.67%)
免赔额	· 没有免赔额 (63.89%)	· 若设置免赔额, 需搭配其他商业保险共同使用 (19.45%)
保障区域	· 中国大陆 (52.78%) · 中国大陆及港澳台 (27.78%)	· 亚洲地区 (8.33%) · 全球地区 (11.11%)
医院类型	· 公立医院普通部 (80.56%) · 公立医院国际部、特需部 (77.78%)	· 普通私立医院 (47.22%) · 高端私立医院, 如和睦家医院、明德医院等 (44.44%) · 国外医院及国外医疗服务 (25.00%)
保障范围	· 门诊保障: 如专家门诊、急诊、中医门诊 (94.44%) · 住院保障 (88.89%) · 特殊治疗: 既往病史、慢性病、先天性疾病等 (63.89%) · 就医便利服务 (63.89%)	· 增值健康服务 (38.89%)
就医便利服务	· 绿色通道 (82.61%) · 导医服务 (52.17%)	· 陪同就医 (47.83%) · 日常健康咨询、线上问诊 (43.38%) · 优先入院资格 (30.43%) · 住院陪护 (26.09%) · VIP 病房 (21.74%)
增值健康服务	· 家庭医生服务 (57.14%) · 紧急医疗转运与住宿安排 (50.00%) · 全球紧急救援服务 (50.00%)	· 疫苗 (42.86%) · 病变筛查 (14.29%) · 全球找药 (7.14%) · MDT 多学科会诊 (7.14%) · 基因检测
赔付报销	· 直付 (必备)	· /



◎ 重点调整项目——高管体检

1. 可调整层面

◆ 调整趋势

图表 28 贵公司在未来一年内，是否会对高管体检的预算或具体内容（包括合作的体检机构）做调整？

选项	2024 (N=138)	2023 (N=112)
否，不做任何调整	52.17%	72.32%
是，只调整体检具体内容	21.74%	27.68%
是，预算和具体内容（包括合作的体检机构）都会做调整	18.84%	
是，只调整预算	7.25%	

数据洞察

- 2024 年近半数的企业会对高管体检项目进行调整，且相较于 2023 年调整的企业有所增加。其中，调整体检具体内容的企业占多数。

» 根据图表 28 的数据显示，2024 年有 47.83% 的企业计划对高管体检项目进行适当调整，与过去相比有所增加。在这些调整的企业中，40.58% 的企业选择优先调整体检内容，而 26.09% 的企业选择调整预算。

» 企业以调整体检具体内容为主的原因：主要从操作层面来看，调整预算需要经历层层报备审批，难度较大；而调整内容则可以通过测算和分析，进行筛选和增加，相对更为灵活。

◆ 体检预算

图表 29 贵公司的高管福利中，体检项目的预算普遍为____（元/人）（N=138）

年份 / 四分位值	25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
2024 年	1000	2000	4500	3077
2023 年	2000	2750	5000	4861

数据洞察

● 高管体检预算相较于 2023 年呈整体下滑趋势。

» 2024 年高管体检的预算整体分布，25 分位值为 1000，75 分位值为 4500，两者差值较大。从平均值来看，2024 年的高管体检项目预算为 3077，相较于 2023 年企业在高管体检方面的投入有显著下降。由此可见，不同企业之间对于高管体检的预算水平，仍有较大的差距。

● 企业经营状况与高管需求驱动体检项目预算调整。

» 体检项目之所以成为企业调整福利支出的重点，主要归因于其整体费用相对较低，使得在预算有限的情况下，通过调整体检项目成为优化福利支出的可行选择。此外，高管需求的变化和市场竞争的需求也是推动企业调整体检项目的重要因素。

» 根据前期市场调研，高管体检预算整体下滑的原因主要有以下因素：**外部经济环境的波动、高管健康意识的显著增强、体检市场竞争的白热化**。同时，在财务状况允许的情况下，企业始终将关注高管的实际健康需求视为重中之重，力求提供更为贴合其健康需求的体检服务。

◆ 服务内容

图表 30 贵公司高管体检现有的服务包括

选项	2024 (N=138)	2024 (N=132)	2024-2023 的差值
体检环境及体验更好，例如 VIP 区	63.77%	63.39%	0.38%
可选择的体检机构更多（例如公立医院的选择）	57.97%	46.43%	↑ 11.54%
有预约体检、体检复查的便捷通道	50.72%	39.29%	↑ 11.43%
有专业医生为体检报告进行解读	46.38%	40.18%	↑ 6.20%
有可以自由选择体检方案	42.03%	50.00%	↓ 7.97%
有后续的健康管理	30.43%	21.43%	↑ 9.00%

数据洞察

- **企业强化高管体检服务内容的便捷性与体验感，个性化选择空间缩减。**
 - » 在高管体检的现有服务中，体检环境及体验更好（63.77%）、可供选择的体检机构更多（57.97%）及有预约体检的便捷通道（50.72%）等三项服务的占比较高。
- **体检机构选择增多。**
 - » 2024 年有 57.97% 的企业提供了更多体检机构的选择，相较于 2023 年增长 11.54%。这一变化反映出企业对高管体检需求的重视提升，同时也体现了市场上体检机构的竞争加剧，促使体检方案有更多样化的服务。
- **高管体检便捷通道提供率大幅提升。**
 - » 预约体检的便捷通道提供率较 2023 年增长了 11.43%，这一显著增长体现了“时间就是财富”的核心理念。高管们为企业带来的效益通常以“分秒”计算，因此他们对体检时的便利性有着极高的要求。为了尽可能减少高管在体检过程中的等待时间和不便之处，企业通过增加便捷的预约和复查通道，有效提升了高管的到检率和满意度。
- **后续的健康管理、专家解读体检报告等服务的覆盖率上升。**
 - » 尽管健康管理与报告解读这两项服务内容的覆盖率目前还不高，但相较于 2023 年，两者的开展率均有所上升。这一趋势表明，越来越多的企业开始重视高管健康的长期性预防与后续管理，包括体检后的跟踪、健康咨询、疾病治疗等环节。为了进一步提升高管的健康意识，企业可以积极组织定期的体检报告解读讲座或研讨会，邀请医疗专家为高管详细讲解体检结果，传授健康管理知识。
- **在预算的约束下，企业更倾向于选择统一的体检方案。**
 - » 2024 年“自由选择体检方案”的比例明显下降。通过与 HR 从业者的探讨，我们了解到这一变化的主要原因是从体检项目整体预算的角度出发，企业在制定体检方案时更多地考虑了统一性和标准化，以此减少高管个性化选择的空间，从而在一定程度上降低了成本。

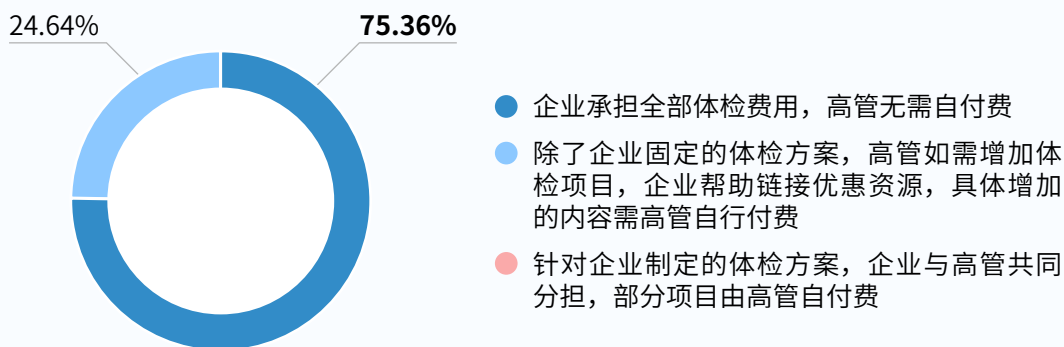
? 引发思考：如何看待体检预算降低，但服务内容增加的矛盾现象？

- » 从表面上看，预算降低与服务增加似乎与成本控制原则相悖。实际上反映了企业在成本控制与服务品质之间寻求平衡的复杂心态。
- » 从甲方视角来看，企业面临着经营压力和行业内的竞争，迫切需要降低非必要的体检项目支出，实现成本效益最大化；
- » 从乙方视角来看，随着体检市场的“内卷”，不得不通过拓宽服务范围、提高服务质量，为企业提供更加多元和全面的体检服务方案，以吸引和留住客户。

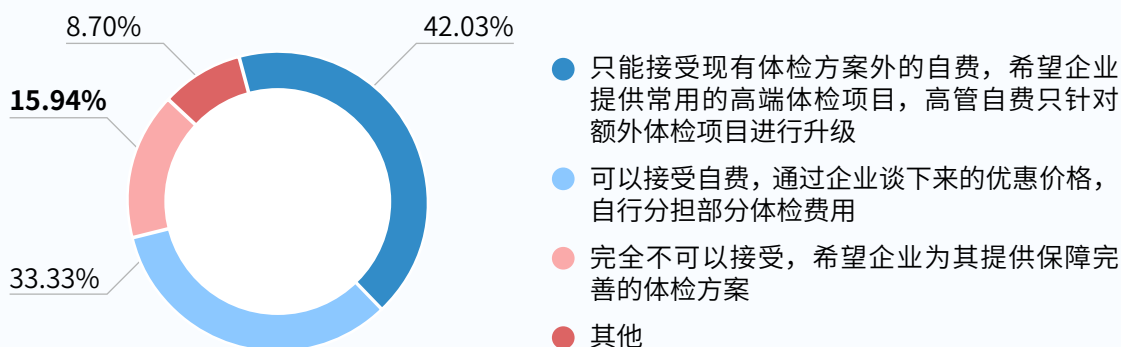
2. 对标数据

◆ 付费形式

图表 31 贵公司高管体检的付费形式？(N=138)



图表 32 贵公司高管对于高管体检自费的态度是？(N=138)



数据洞察

- **少数企业不全部承担高管体检的费用，且高管对于体检自费持较为接受的态度。**
 - » 根据图表 31，可以看到七成以上的企业承担高管体检的全部费用，少数企业提供固定方案，高管如需增加体检项目，企业帮助链接优惠资源，具体增加的内容需高管自行付费。
 - » 根据图表 32，可以看到 75.36% 的高管接受现有体检方案外的一定比例的自费，仅有 15.94% 的高管完全不能接受自费，希望企业为其提供保障完善的体检方案。相较于高端医疗保险，高管对于体检的自费态度，显示出更高的接受度。
- **高管愿意接受体检项目一定比例自费的原因。**
 - » 一方面是体检费用相对较低，高管在经济上更愿意承担；另一方面，因为高管可以个性化地选择增加想检查的体检项目，满足其特定的健康需求。
 - » 根据市场调研了解，部分企业通过健康宣传也让高管意识到，只有自己才最了解自身的健康状态，通过自费选择部分体检方案外的增值项目，可以更及时预防和治疗潜在的健康问题，对于其个人健康管理和企业的长远发展都是有益的。因此，尽管体检自费需要个人承担一定的经济负担，但体检项目的灵活性和个性化选择，使得高管在心理上更愿意为此买单。

◆ 体检机构的选择面

选项	比重
商业体检中心	75.36%
公立医院	69.57%
私立医院	46.38%

选项	比重
公立医院	43.48%
商业体检中心	37.68%
私立医院	34.78%
没有特定偏好	26.09%
不清楚	5.80%

数据洞察

- **高管对公立医院的实际需求远大于体检中心，而企业体检方案以商业体检中心居多。**
 - » 根据图表 33 数据显示，企业在为高管提供体检机构的选择面上，商业体检中心和公立医院比重均较高。
 - » 但在图表 34 中显示出在高管群体对公立医院（43.48%）的需求与认可度更高，但商业体检中心（37.68%）和私立医院（34.78%）的差距并不显著。
- **根据与 HR 从业者的讨论，分析高管更倾向于选择公立医院的具体原因。**
 - » 一方面，公立医院的医生通常人员资质与医疗器械的专业性更强，私立医院与体检中心的水平参差不齐；另一方面，当体检后续显示部分健康问题，公立医院通常不承认商业体检中心的体检报告，要求重新进行检查，浪费高管时间和精力。
 - » 因此，建议公司在选择调整体检内容时，首先应充分考虑其多元化需求，提供多样化的选择方案，并注重提升体检服务的质量和体验，以满足高管的不同期望。

在深入探讨高管健康福利对企业长远发展的重要性后，我们必须认识到，高管作为企业战略决策的核心，其需求不仅限于健康保障。企业应从全面关怀高管的角度出发，将养老与家庭福利纳入整体战略规划之中。尽管这些措施可能在短期内不易被市场广泛认知，但从长期风险防范的视角来看，它们有助于为高管及其家庭提供坚实的后盾，实现“未雨绸缪”的效果。

接下来，本报告将进一步讨论如何在养老与家庭方面，构建更加健全且人性化的高管福利支持体系。

● PART 3 延迟退休政策下，高管福利的未来风险管控： 养老与家属保障体系的构建

当前企业对于高管养老福利的关注度有所提升，但整体普及程度仍然较低，绝大多数企业尚未配备相关养老福利；高管福利主要连带子女、配偶，且携带家属的情况有所下降

随着全球老龄化趋势的加速及我国延迟退休政策的逐步实施，高管福利体系正面临着前所未有的变革。延迟退休给高管带来了长期养老规划的紧迫性和对家属关怀的缺失问题。一方面，高管不得不尽早开始规划自己的养老生活，包括重视健康管理、积累养老金资源以及安排退休后的生活模式等。另一方面，延迟退休年龄可能会使高管难以全面履行家庭职责，许多高管在本应照料年迈父母的年纪却仍在职场上，若此时家庭出现意外状况，难免会影响到高管对工作的投入。

从未雨绸缪的角度出发，面对退休政策带来的这些变化，企业是否意识到潜在性的问题，并做了积极的准备？本部分将深入探讨此问题，分析企业在构建高管养老及家属保障体系方面的现状与趋势，帮助企业更好地适应退休政策的变化，做到防患于未然。

▶ 高管个人层面——养老福利

◎ 养老相关政策

1. 延迟退休政策

随着我国经济社会和人口结构的重大变化，劳动者需求日趋多元，传统的法定退休年龄制度已难以适应当前社会的发展需求。为了深入贯彻落实党中央关于渐进式延迟法定退休年龄的决策部署，适应我国人口发展新形势，充分开发利用人力资源，我国政府决定实施渐进式延迟法定退休年龄的政策³。

延迟退休政策的逐步实施，对高管养老福利产生了显著影响。在享受薪酬和养老金增长、职业发展机遇增加等好处的同时，高管也需要关注身体健康与工作压力的权衡，以及工作与家庭的平衡。为了确保退休后的生活质量，企业与高管都需提前做好规划和准备。

³ 2024年9月13日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定，批准《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》，本决定自2025年1月1日起施行。

2. 养老三支柱的构成



图示 1 中国三支柱养老体系

养老三支柱这一概念, 由世界银行在 1994 年总结各国经验并提出⁴。通常, 第一支柱 (Public Pillar) 指由政府主导的强制性公共养老保险, 一般采用现收现付制, 通过代际转移保障老年人基本生活需求。第二支柱 (Second Pillar) 指雇主主导的养老保险, 由政府鼓励实施, 采用完全积累制, 靠劳动者职业生涯中的储蓄来支持其他类型的生活需求。第三支柱 (Voluntary Pillar) 指个人自愿投保的储蓄养老计划, 为高收入阶层提供较高的退休收入。

3. 针对企业视角, 养老第二支柱的参与度不高

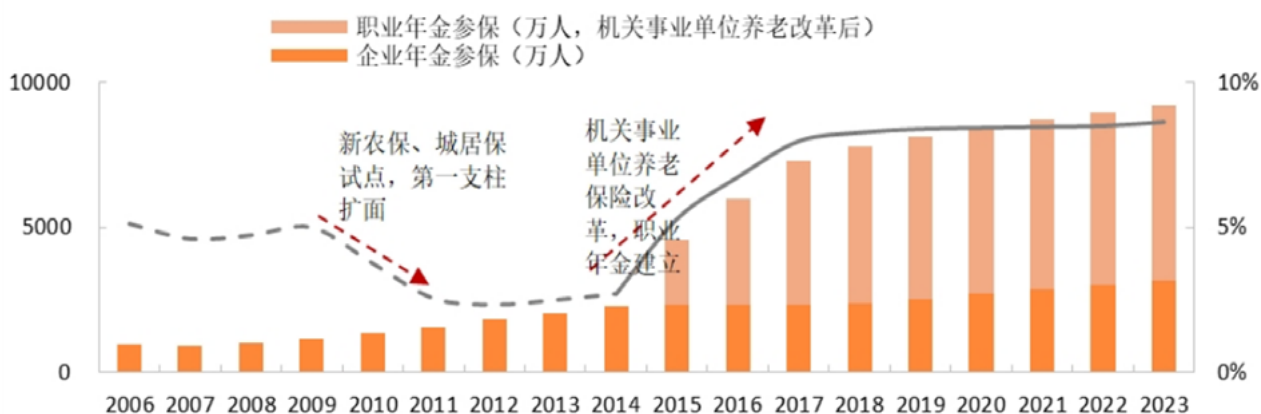
中国第二支柱补充养老保险, 主要指企业年金和职业年金。其中, 企业年金自 1991 年开始试点, 前期因相关税惠政策缺位、基金保值增值难、企业认知程度有限等一系列原因, 发展比较缓慢。直到 2007 年开始市场化运行、明确税收优惠政策等, 才在政策鼓励下进入快速发展期。职业年金自 2015 年开始启动, 与机关事业单位基本养老保险改革同步。由于职业年金为强制性参与, 发展相对迅速。

当前, 中国第二支柱覆盖水平偏低, 不足 1 亿人。截至 2023 年末, 中国企业年金约覆盖 3144 万人, 职业年金覆盖人数则缺乏披露。我们以机关事业单位基本养老保险的参保人数, 视同职业年金的参保人数计算, 职业年金约覆盖 6077 万人。二者合计, 第二支柱约覆盖 9221 万人, 占 16 岁及以上人口的 7.94%。⁵

⁴ World Bank. Averting the Old Age Crisis - Policies to Protect the Old and Promote Growth[M]// Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth. World Bank, 1994.

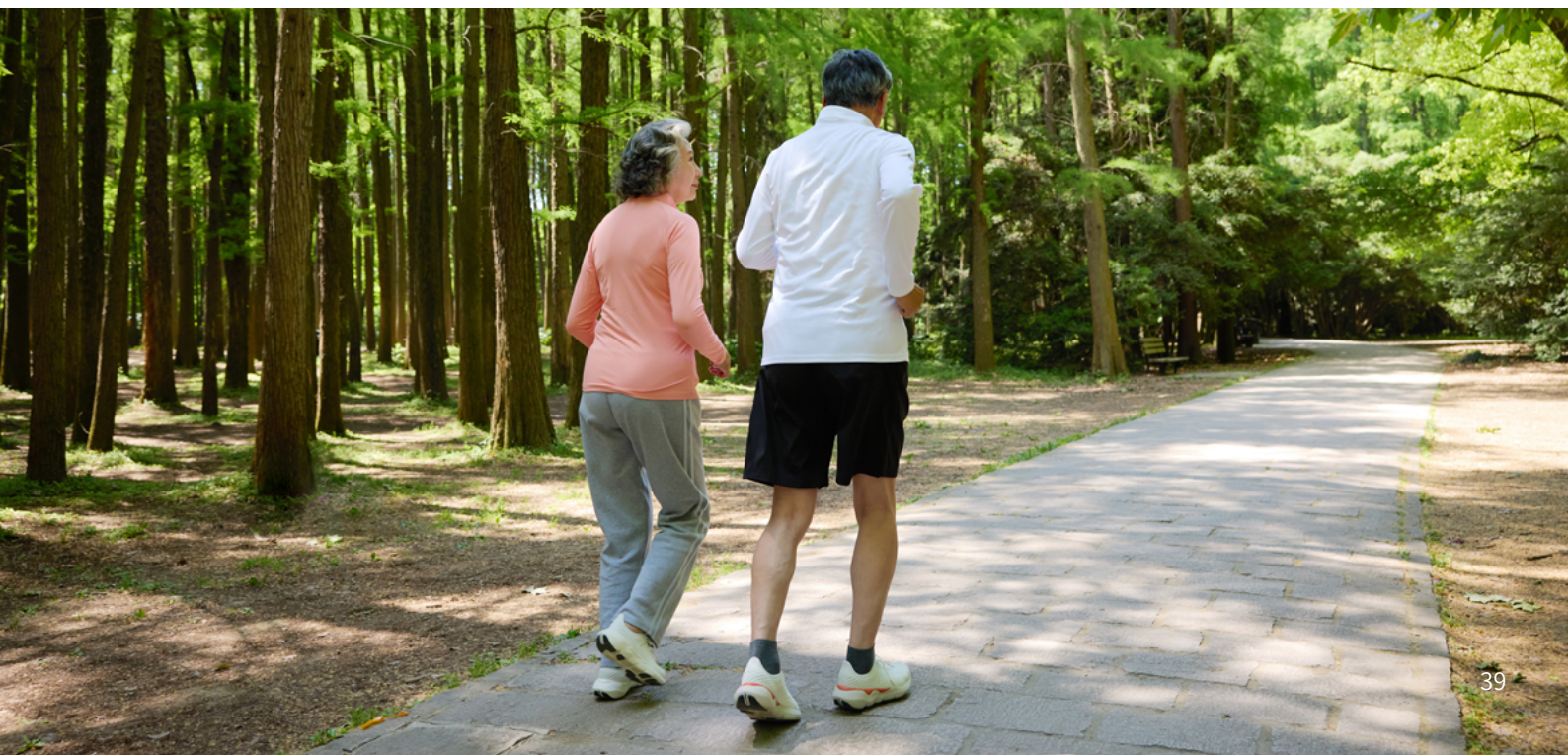
⁵ 资料来源: 国家统计局, 人社部, 平安证券研究所

从政策规定看，《企业年金办法》只明确要求了企业年金应由职工与企业共同缴费，且企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%，企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%，具体落实办法由企业和职工协商决定。



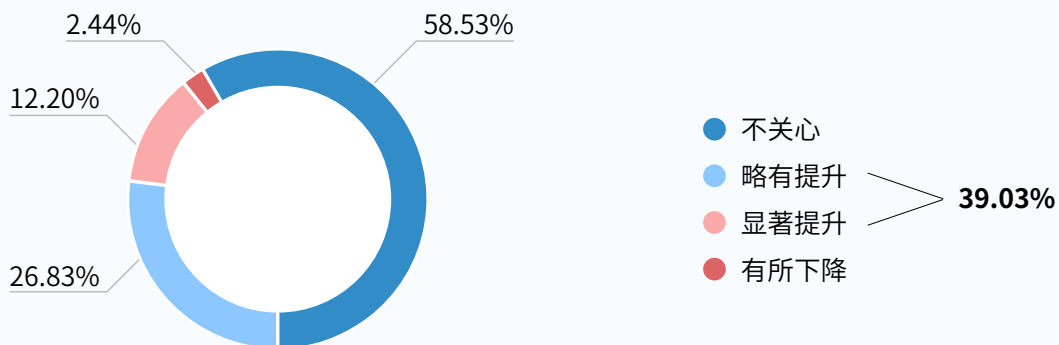
图示 2 第二支柱补充养老保险覆盖情况推算

综上图表可见，尽管养老金体系在不断完善，但第二支柱的覆盖面仍然有限，许多劳动者尚未享受到这一层次的养老保障。企业年金从1991年试点开始至现今，增长趋势尚不明显且覆盖人数远远不足。主要原因可能与政策宣传不足、企业负担较重、员工参与度不高等因素有关。此外，随着人口老龄化问题的日益严峻，延迟退休政策的逐步实行，让养老金体系的可持续性面临着巨大挑战。因此，企业应积极履行社会责任，为高管及员工提供更好的养老保障。

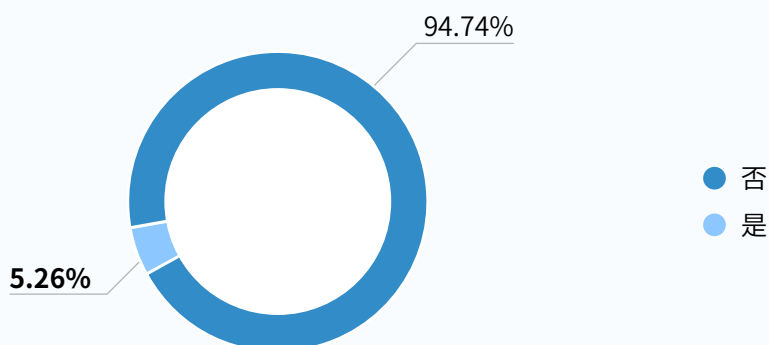


◎ 企业对高管养老福利的实际关注度

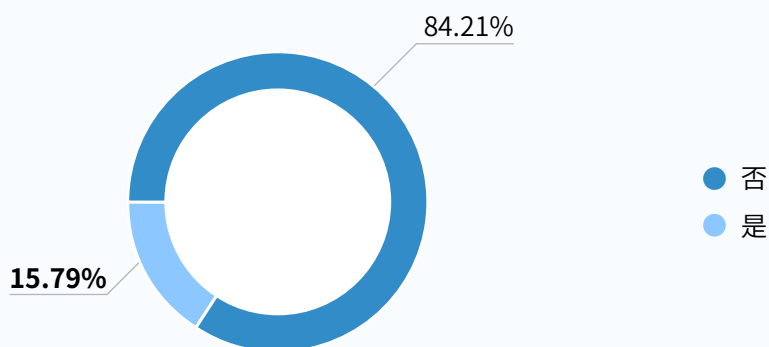
图表 35 与过去一年相比，企业对于高管养老计划的关注度是否有提升？(N=152)



图表 36 贵公司当前是否有针对高管配备相关养老福利？(N=152)



图表 37 贵公司未来是否想要增设相关的养老福利？(N=152)



图表 38 企业未来想要为高管增设的养老福利有？(N=24)

选项	比重
补充养老保险（企业年金）	70.83%
退休规划服务（包括财务规划、遗产规划等指导）	58.33%
专属医疗服务	58.33%
定制化健康管理方案	50.00%
增额终身寿险	33.33%
优先进入高端疗养机构	33.33%

数据洞察

● 对于高管养老福利，企业关注度与从实际提供存在较大差距。

- » 根据图表 35 可得，相比于过去一年，39.03% 的企业对于养老福利的关注程度上升，但仍有半数以上的企业并不关心。
- » 根据图表 36 可以看出，当前绝大多数（94.74%）的企业并未针对高管配备相关养老福利，仅有 5.26% 的企业有所配备，揭示了企业高管养老福利在当前的普及程度非常低，绝大多数企业在这方面还有很大的提升空间。

● 高管养老福利增设的意愿度不高，主要受企业实际经济条件影响。

- » 根据图表 37 可以得出，有 15.79% 的企业未来想要增设相关的养老福利，虽然想要增设养老福利的企业占比不高，但这部分企业的存在仍然考虑相应国家的宏观政策，进一步对于高管养老福利进行一定的投入。同时也表明企业可能需要更多的引导和激励，才能意识到增设高管养老福利的重要性。

● 在预算紧缩的情况下，可以考虑偏软性的角度去提供养老福利。

- » 图表 38 详细列出了企业未来想要为高管增设的养老福利类型。从数据中可以看出，补充养老保险（企业年金）是受访者最为关注的福利类型，显示出企业年金在高管中具有较高需求，同时也表明企业应该承担起养老第二支柱的艰巨责任。此外，退休规划服务（58.33%）、专属医疗服务（58.33%）和定制化健康管理方案（50.00%）也受到了不少企业的青睐。而增额终身寿险（33.33%）和优先进入高端疗养机构（33.33%）虽然也有一定的市场需求，但相比之下关注度稍低，主要还是基于预算投入过高，难以保障高管退休后的生活。

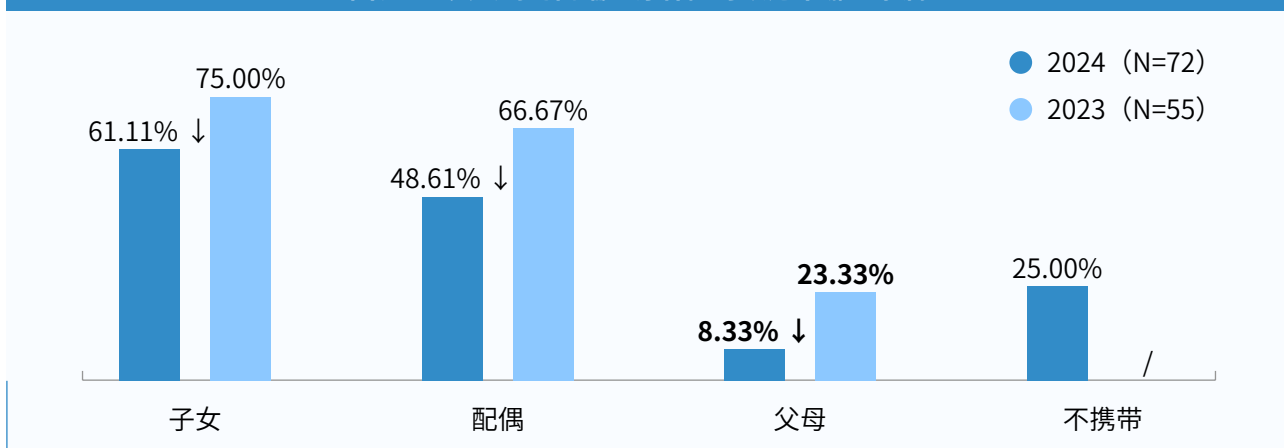
市场建议

- **认知上：企业意识到自身肩负的责任，尽可能普及和保障补充养老保险的发放。**
 - » **积极响应宏观政策导向：**面对国家近年来推行的延迟退休政策及对养老问题的高度重视，企业应积极响应，深刻理解养老相关的政策与法律法规对企业制定养老福利的宏观指引作用。
 - » **企业需意识到补充养老保险的重要性：**企业需明确，作为养老保障体系中的第二支柱，其承担的不仅仅是经济责任，更是社会责任与担当的体现。因此，企业应逐步增加对养老福利的投入，特别是补充养老保险的普及与保障，以确保员工在退休后能享有稳定的经济来源。
- **实践上：企业在面临预算紧缺时，可通过提供软性养老福利与引导个人养老金规划来保障高管福祉。**
 - » **在预算紧缺的背景下，企业可通过探索成本效益高的软性福利方案。**尽管高额养老福利投入可能受限，但企业可以探索成本效益高的软性福利方案。如协助高管对接优质养老机构、提供个性化的健康管理咨询、退休规划指导等，这些服务虽不涉及大额资金支出，却能显著提升高管的幸福感和归属感。
 - » **企业还应积极引导高管关注并规划“个人养老金”：**企业可以设立专门的咨询服务部门或提供线上资源，帮助高管深入了解个人养老金政策，理解其重要性，并为其购买个人养老金产品提供指导。通过这种方式，企业可以在有限的预算内，最大化地提升高管和员工的养老保障水平，同时也展现了企业对员工长远福祉的承诺与责任。

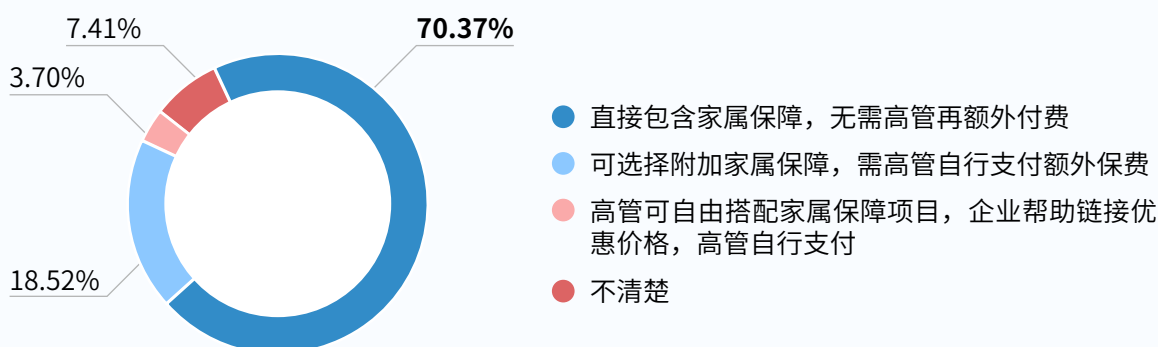
▶ 高管家庭层面——家属保障

◎ 高端医疗保险携带家属的情况

图表 39 贵公司的高端医疗保险可以连带哪些家属？



图表 40 贵公司高端医疗保险连带家属的具体形式？(N=54)



数据洞察

● 高端医疗保险侧重子女、配偶，携带父母情况较少。

» 根据图表 40 可得，高端医疗保险向携带家属倾斜的程度，只包含子女及配偶，携带父母的情况比较少，且相较于 2023 年携带家属的情况也有所下调。

» 根据图表 41 可得，在可以携带家属情况下，70.37% 企业愿意直接支付家属的保费，表明企业对于高管家属的重视，尽可能给到全面的福利保障，能够保证高管的家庭稳定。

● 根据市场反馈，高端医疗保险携带父母情况较少的主要原因：

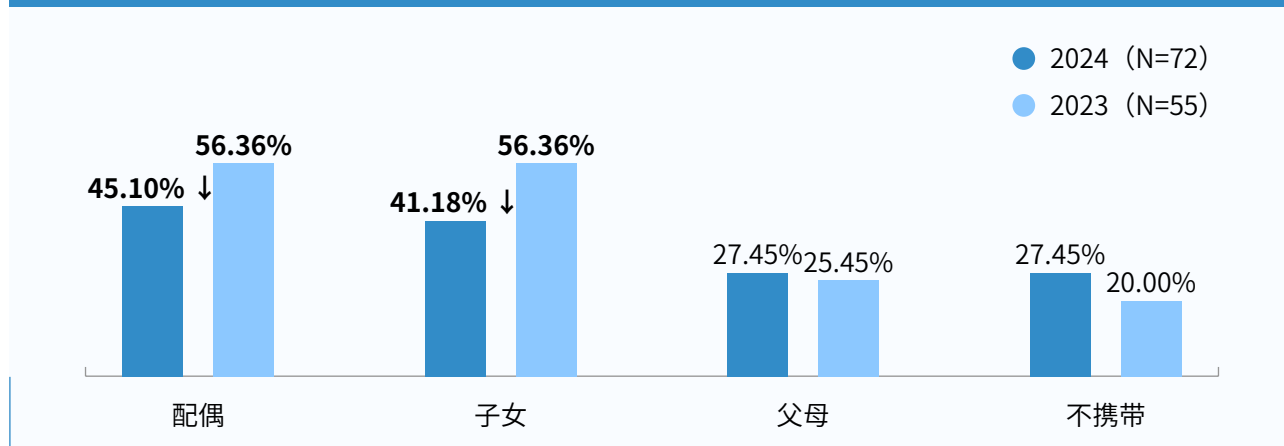
» 一方面，由于老年人患病的风险较高，一些保险公司可能会因此而不愿意承保，所以市面上携带父母的保险方案也比较少；另一方面，即使高管的父母在可投保年龄内，由于年龄较大，保费也可能非常高，主要因为老年人的医疗需求通常更多，导致保险公司的赔付风险增加。

» 据了解，市场上部分供应商也能够为高管本身保险方案中为其父母提供**轻量化的服务**，例如健康管理服务，线上问诊和线下陪诊等。



◎ 高管体检携带家属的情况

图表 41 贵公司的高管体检福利连带哪些家属？（企业付费的情况下）



图表 42 贵公司高管体检的方案如何连带家属？（N=138）

选项	比重
与高管体检方案档位相差无几的体检方案，无论是预算还是包含项目都类似	48.48%
档位低于为高管选择的体检方案，但仍可以享受特殊福利，如 VIP 待遇等	21.21%
档位与公司内部普通员工相近，无特殊福利	21.21%
员工家属可享受公司定制的优惠套餐	2.17%
不清楚	6.06%

数据洞察

● 高管体检以携带配偶、子女为主；相比过往，整体携带家属的情况减少。

- » 在图表 42 携带家属的情况中，配偶和子女是主要的受益对象，这体现了企业对高管家庭核心成员的关怀。携带父母的情况较少，这可能与体检方案的费用预算、体检项目的适用性等因素有关。
- » 根据图表 43 显示，与 2023 年相比企业在高管体检方案中携带家属的意愿略有降低，但整体波动并不显著。这一变化反映出在当前经济环境下，企业对员工福利的投入策略正调整。尽管如此，仍有近半数企业愿意在高管体检方案中包含携带家属的费用，显示出企业对于高管及其家庭健康的重视。
- » 值得注意的是，相对于高端医疗保险而言，体检方案在携带父母方面表现出了一定的灵活性，主要原因在于体检作为预防性健康服务，其成本相对较低，且更易于被企业所接受。

? 引发思考：高管健康类福利携带家属的比例显著下降

● 企业经营压力导致高管福利携带家属比例下降。

» 在当前经济环境下，企业因经营压力、预算收紧和市场竞争加剧等挑战，开始调整高管福利政策，其中高管健康类福利携带家属的比例显著下降。企业重新评估福利政策的投入产出比，采取更灵活经济的策略应对挑战。

● 高管福利携带家属的限制因素：国外政策、市场方案稀缺。

» 在外资企业中，基于国外政策要求，高管福利通常允许携带子女和配偶，这一限制主要源于国际常见做法，即高管福利携带家属通常不包括父母；此外，市场上携带家属的保险方案相对较少，尤其是涵盖父母的方案更为稀缺，这也限制了高管福利携带家属的范围。

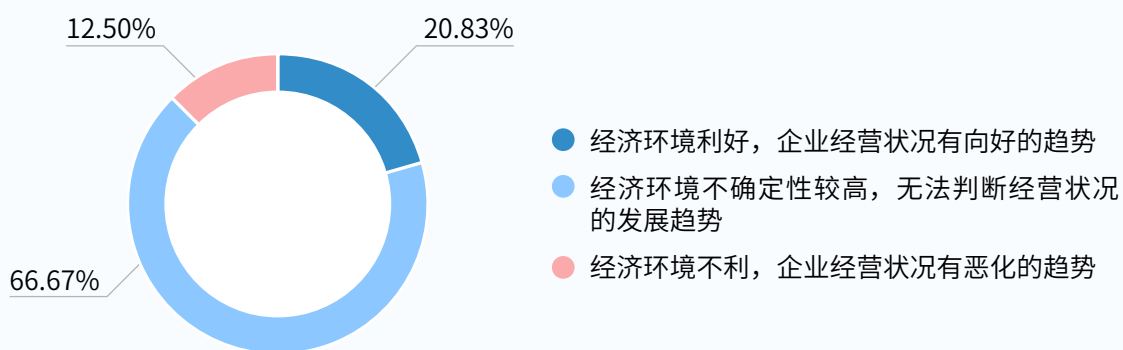
● 高管福利携带父母的难点：年龄限制、程序繁琐。

» 高管为其父母购买医疗保险面临年龄上限和保费高昂等难点。许多保险产品对投保年龄有上限，通常是 70 周岁；且父母年龄大，保费高，保险公司可能不愿承保。此外，额外服务通常只适用于在保人，高管父母若不在范围内则无法享受，且关系证明可能存在困难。



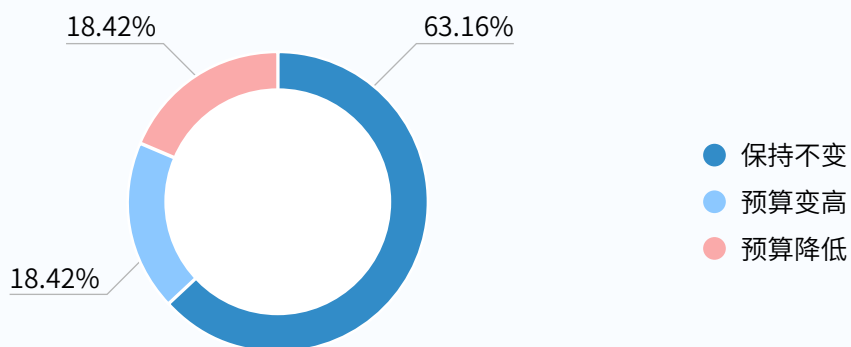
● 标杆数据

企业预测未来一年的经营状况趋势 (N=240)



▶ 高端医疗保险

基于现有的成本走势，贵公司明年高管福利的预算是否发生变化？(N=152)



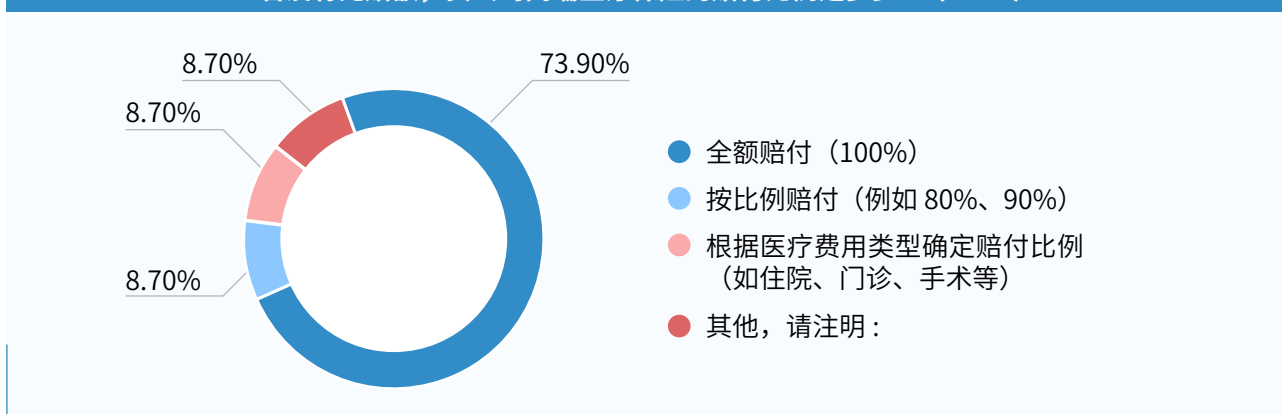
现有福利的调整情况					
题目 \ 选项	开展情况			开展该福利的预算情况	
	该福利已取消	该福利为新增	无变化, 且一直开展该项福利	预算有所增加	预算有所降低
商业医疗保险 (包括补充医疗保险、 高端医疗保险、意外险、 重疾险、失能险、寿险等)	0.00%	10.20%	89.80%	80.00%	20.00%
高管体检	1.82%	7.27%	90.91%	73.33%	26.67%
企业年金	0.00%	12.00%	88.00%	50.00%	50.00%
高管配车	2.56%	5.13%	92.31%	25.00%	75.00%
养老计划	0.00%	13.04%	86.96%	33.33%	66.67%
住房补贴	2.86%	8.57%	88.57%	71.43%	28.57%
子女教育	8.00%	8.00%	84.00%	33.33%	66.67%
家庭旅游	4.76%	14.29%	80.95%	40.00%	60.00%

贵公司是否对健康类福利项目做了一些调整, 具体是如何调整的?					
题目 \ 选项	开展情况			开展该福利的预算情况	
	该福利已取消	该福利为新增	无变化, 且一直开展该项福利	预算有所增加	预算有所降低
补充医疗保险	1.92%	5.77%	92.31%	72.73%	27.27%
高端医疗保险	0.00%	11.90%	88.10%	66.67%	33.33%
百万医疗保险	0.00%	12.50%	87.50%	40.00%	60.00%
重大疾病保险	0.00%	7.69%	92.31%	63.64%	36.36%
意外险	3.70%	1.86%	94.44%	70.00%	30.00%
失能险	7.14%	10.72%	82.14%	50.00%	50.00%
寿险	2.38%	4.76%	92.86%	75.00%	25.00%
年度体检	5.08%	3.39%	91.53%	50.00%	50.00%
口腔保健 (比如洗牙、 牙齿美白、根管治疗等)	0.00%	7.14%	92.86%	100.00%	0.00%
员工身心援助计划 (EAP)	2.56%	7.69%	89.75%	75.00%	25.00%
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)	5.13%	10.26%	84.61%	50.00%	50.00%
增值健康服务 (例如, 家庭医生、疫苗 / 病变筛查、基因检测等)	7.69%	3.85%	88.46%	60.00%	40.00%

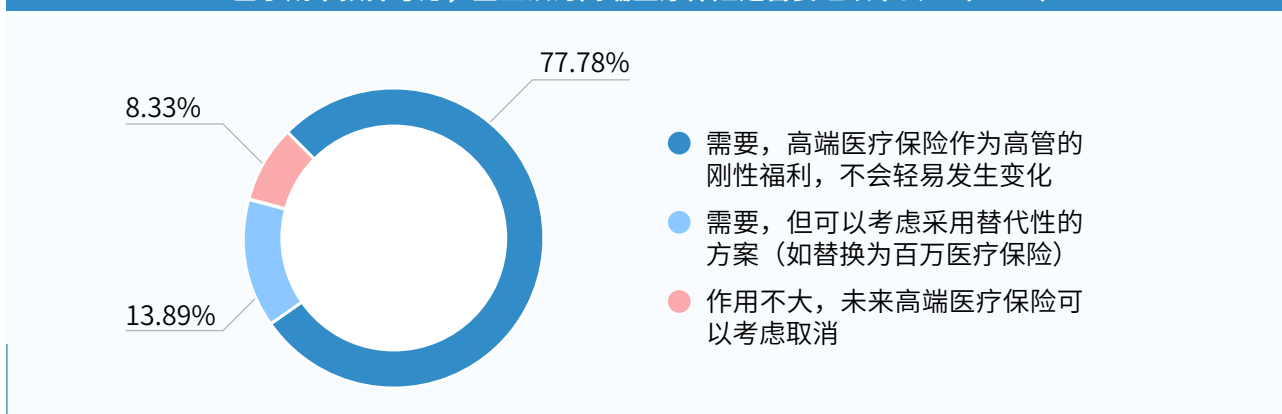
针对医疗通胀的情况，企业是如何看待的？(N=152)

选项	比重
为了应对医疗通胀带来的挑战，企业可能会考虑引入或开发替代性的健康福利方案	48.68%
医疗通胀是市场普遍现象，企业能够理解并接受，可以根据市场情况增加部分福利预算	44.74%
为了应对医疗通胀带来的挑战，企业可能会提供灵活多样的福利组合	44.74%
暂时无所谓，企业当前未将医疗通胀视为紧迫问题	18.42%
医疗通胀导致福利成本增幅较大，已成为一种市场乱象，企业无法承受	10.53%

若没有免赔额，贵公司高端医疗保险的赔付比例是多少？(N=46)



基于成本预算考虑，企业认为高端医疗保险是否要继续下去？(N=72)



如果采取替代性方案，企业目前采用了什么样的措施？(N=10)

选项	比重
更换性价比高的供应商	80.00%
将高端医疗保险替换成百万医疗保险	20.00%
取消高端医疗保险，增加一些补充保险	0.00%

▶ 百万医疗保险

贵公司购买该百万医疗的保费是____元 / 人			
25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
150	500	1250	660

贵公司购买该百万医疗的总保额是____万元			
25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
83.75	150	250	205.83

贵公司现有的百万医疗保险有以下哪些内容？	
选项	比重
住院医疗（包括床位费、药品费、护理费等）	55.56%
门诊手术（比如白内障手术、脓肿切开引流术等）	55.56%
特殊门诊（一般包括门诊肾透析治疗、门诊恶性肿瘤治疗等）	44.44%
住院前后门急诊（与住院相同原因的门诊的医疗费，一般为前 7 天，后 30 天）	33.33%
就医绿色通道	22.22%
癌症特药 / 外购药保障	11.11%
质子重离子医疗	0.00%
海外医疗资源	0.00%
延续治疗（比如保险保障期满后 30 日内支出的必须且合理的医疗费用）	0.00%
不清楚	33.33%

贵公司百万医疗保险当前覆盖了哪些医院类型？	
选项	比重
二级及以上的公立医院特需部、国际部	44.44%
二级及以上公立医院的普通部	33.33%
指定私立医院	33.33%
不清楚	33.33%
二级以下公立医院	22.22%

▶ 高管体检

贵公司现在是否存在高管与普通员工的福利差异？		
选项	2024 (N=138)	2023 (N=112)
弹性预算（指福利预算会根据企业实际情况有所调整）	53.63%	64.29%
固定预算	10.14%	20.54%
不清楚	33.33%	15.18%
其他	2.90%	/

▶ 养老福利

贵公司目前在养老福利项目上的预算，大概是____元/人			
25 分位值	中位值	75 分位值	平均值
800	2500	8125	3990



参调数据

行业 (N=240)	比重
机械制造	13.33%
汽车及零部件	12.50%
生命科学 (如生物工程, 医药, 医疗器械等)	12.50%
消费品 (含快消与耐消)	9.17%
信息技术, 半导体及通讯	8.33%
多样化生产	4.17%
能源动力	4.17%
房地产	4.17%
专业性服务 (如法律, 酒店, 广告, 咨询, 教育, 旅游等)	4.17%
化工与石化	3.33%
建筑建材	3.33%
零售业与电子商务	2.50%
金融服务 (如银行, 保险, 财富管理等)	2.50%
电子电气	2.50%
互联网与游戏业	2.50%
运输及物流	1.67%
造纸, 包装及森林业	0.00%
环境科学	0.00%
其他, 请注明:	9.17%

企业规模 (N=240)	比重
100 到 499 人	25.83%
100 人以下	17.50%
500 到 999 人	16.67%
2,500 到 4,999 人	12.50%
1,000 到 2,499 人	10.83%
5,000 到 9,999 人	9.17%
10,000 人及以上	7.50%

企业性质 (N=240)	比重
外商独资	43.33%
中外合资 (总部是否在中国大陆)	8.33%
国有企业	7.50%
中国私营及民营企业	40.83%



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2024年6月30日：智享会付费会员企业超过4500家，已经进入中国的世界500强和全球2000强企业中，超过90%的企业正在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，作为人力资源业内的“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：021-31065698

智享会官方网站：www.hrecchina.org

智享会微信公众账号：HRECChina

智享会人力资源实践研究院

研究院介绍与定位

智享会人力资源实践研究院关注人力资源热点话题，每年为智享会会员呈现 24 份研究报告。

- ◆ 数量：全年24份研究报告，涵盖人力资源各模块的热点话题
- ◆ 类型：针对不同人力资源热点问题，采用不同的研究方法并产出不同类型的报告
 - Benchmarking（数据对标）：针对市场的热点问题，以数据对标为主的调研研究
 - Practice Mapping（实践地图）：梳理、总结和归纳人力资源某一特定领域最佳实践的研究报告
 - Blue Print（行动蓝图）：针对某一人力资源实践领域，提供模型、体系及步骤性指导的调研研究
 - Trends Exploration（趋势探索）：聚焦人力资源行业趋势性话题，提供趋势解析与洞察以及行动指南的调研研究
 - Deep Topic（深度话题）：深度话题研究，主要针对更为聚焦和精专的话题
- ◆ 定位：客观、前沿、落地、专业
- ◆ 人员：10+位全职专业资深顾问，多年致力于人力资源行业性研究

广受行业赞誉的旗舰报告

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ 招聘 <ul style="list-style-type: none"> • 招聘技术路线与效能提升研究报告 • 企业校园招聘实践调研报告 • 企业入职管理与培训管理实践调研报告 • 社交媒体与人才招聘调研研究 • …… ◆ 人才发展与培训 <ul style="list-style-type: none"> • 企业移动学习项目调研报告 • 企业内部讲师团队搭建与培养调研研究 • 中国企业国际化人才发展与培养实践研究 • …… ◆ 薪酬福利 <ul style="list-style-type: none"> • 企业员工健康福利与健康管理调研报告 • 企业高管福利管理与实践调研研究 • 企业弹性福利管理与实践调研研究 • …… | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 信息技术 <ul style="list-style-type: none"> • 人力资源共享服务中心研究报告 • AI技术在人力资源领域的发展与应用研究 • 离职风险管理与流动预测研究报告 • 人力资源数字化转型调研研究 • People Analytics的发展与应用研究 • 人力资源信息化管理调研研究 • …… ◆ 其他 <ul style="list-style-type: none"> • 弹性工作制与灵活用工研究报告 • HRBP能力发展提升研究 • 变革沟通管理实践调研研究 • 企业绩效管理改善与优化调研报告 • 企业工厂蓝领员工管理状况调研报告 • …… |
|--|---|

调研主办方



© 版权声明 本调研报告属智享会所有。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 in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center is prohibited.