

保险极客

# 数字化福利 助力人力资源降本增效

目  
录

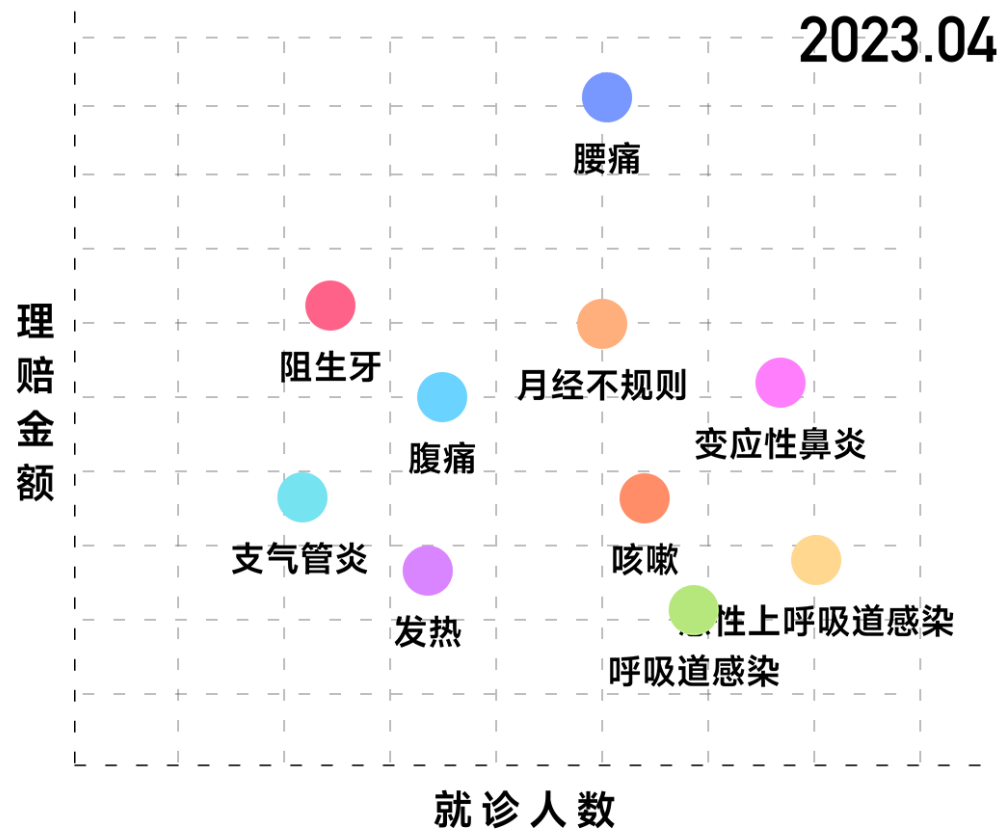
- 01 科技企业健康福利数据洞察
- 02 科技企业健康福利的重要性
- 03 科技企业商保福利方案解析
- 04 数字化商保解决方案与特惠

01

# 科技企业健康福利数据洞察



# 年度疾病盘点

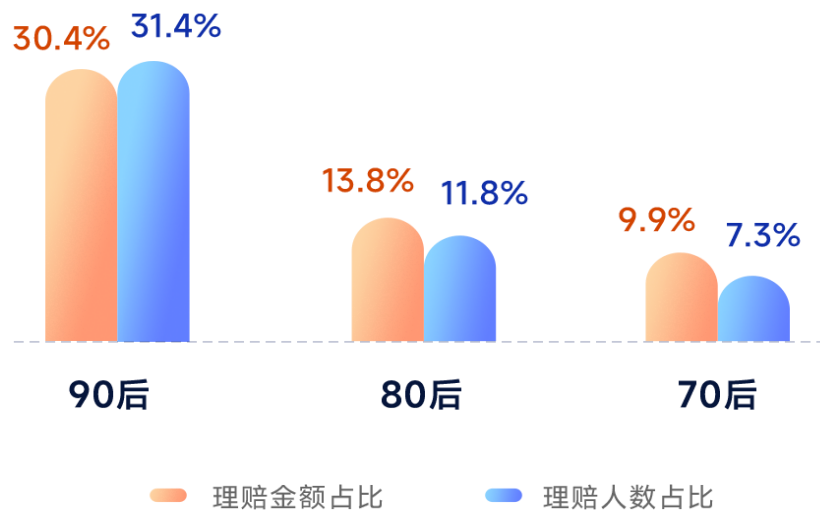


2023年，呼吸系统疾病成为年度“顶流”换季、支原体、甲流……多种病原体让咳嗽、上呼吸道感染、鼻炎、气管炎等高发。

而工作压力大、久坐不动导致的月经不调、腰疼也持续困扰职场人。

# 90后更爱“养生”

“90后”理赔金额、理赔人数占比均为最高



“90后”理赔金额和理赔人数占比远高于“80后”和“70后”90后的健康状况不容乐观。

社会主要劳动力正在进行代际转移，90后已逐渐成为职场主力军，他们的健康焦虑真实的反映在理赔数据中，年轻一代的身体健康状况应得到企业的重点关注。

# 各年龄段最容易得的3种疾病

2023.01~2023.11 各年龄段疾病就诊情况TOP3

20~29 岁



30~39 岁



40~49 岁



- 20岁人群中，女性的月经不规则就诊次数位于第二，已经超越男女总人口共同就诊的绝大部分疾病；
- 30岁人群，腰痛位居第三相信与此部分人群成为家庭支柱，工作负担重有关；
- 40岁人群，由于饮食、生活不规律导致的高血脂已跃居就诊榜第三



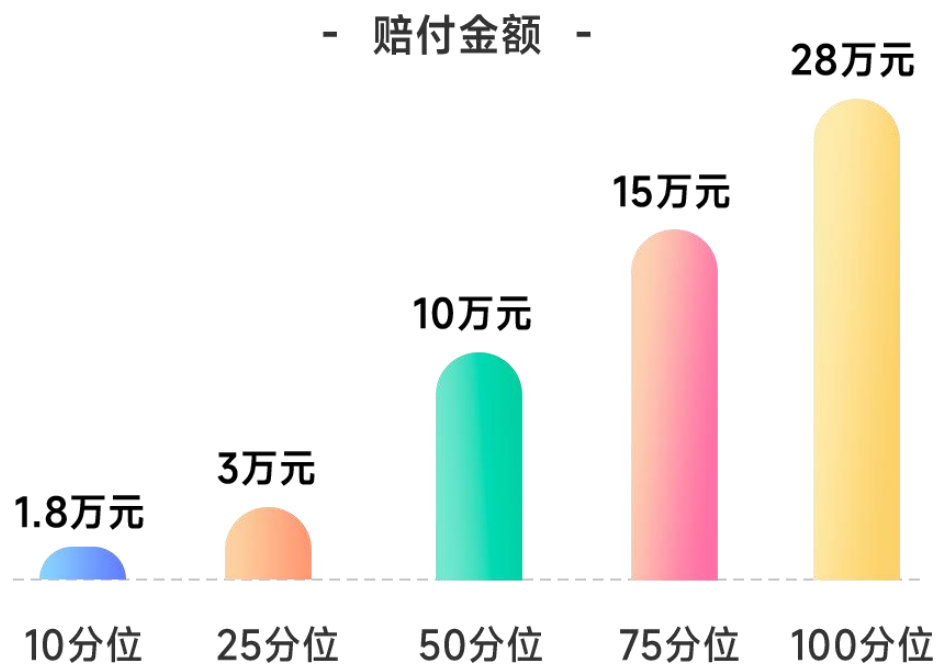
# 企业员工高发疾病

数据显示，男女高发疾病有明显差异，HR可以针对性打造多元化健康福利，会体现企业对员工的人文关怀。

- 男性/女性就诊疾病系统分布 -



# 职场大病保障尚需关注



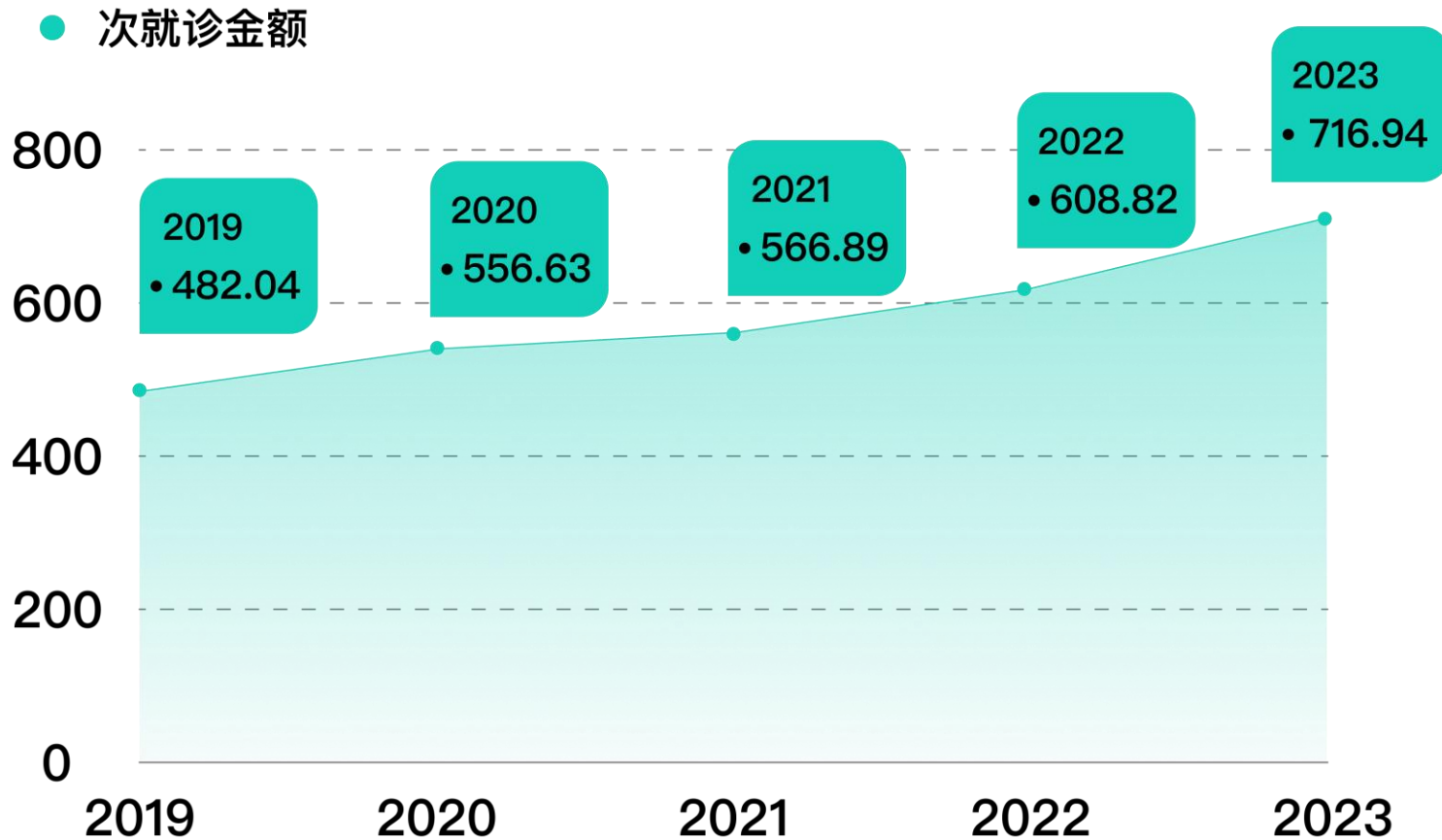
2023年中，有50%的职场人重大疾病赔付金额不足10万元。

企业购买重大疾病医疗险，不仅可以大幅缓解职场人的重疾焦虑，还可为患病员工解决财务困难问题，彰显了企业对于员工健康风险的关切。



# 2019-2023年单人单次医疗费用支出变化

- 2019~2023 每次平均就诊金额 -



- 由于药品成本、医疗设备成本上升，人口老龄化等，导致**医疗费用支出逐年上升**。
- 自2019年的单次482.04元增长至2023年的单次716.94元，**增幅48%**。

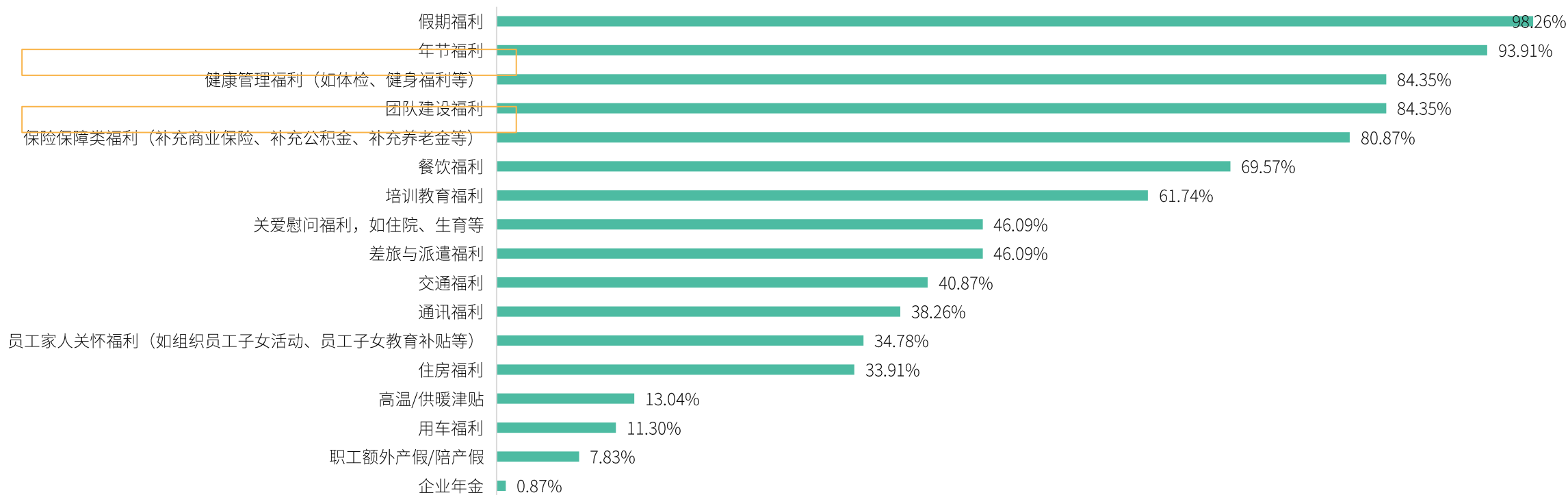
# 02

## 科技企业健康福利数据与趋势



# 福利数据：参调科技行业福利政策分布

## - 参调企业目前提供的福利政策 -

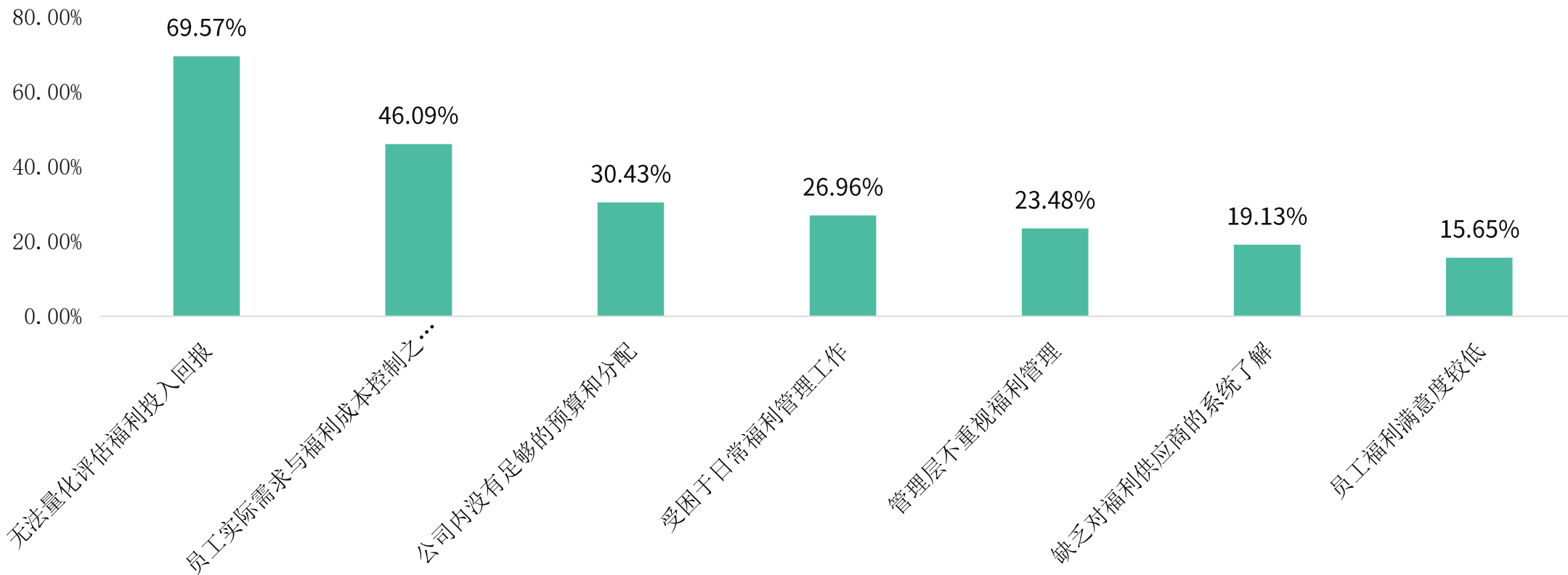


健康方向成为福利重点，在市场宏观经济和企业经营都充满不确定的环境下，健康福利如健康管理、保险保障类福利，更能提供有价值的后盾保障，从而帮助企业灵活应对挑战。





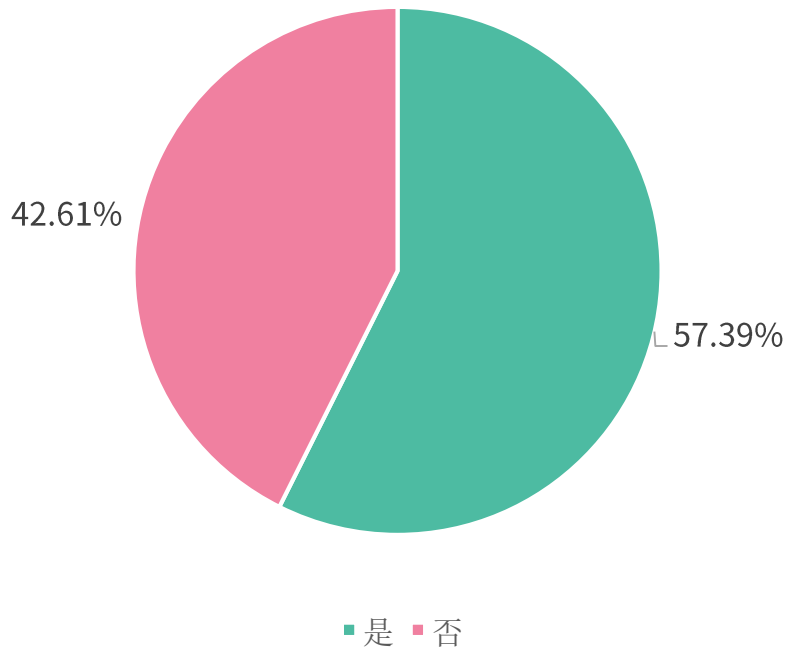
# 福利管理遇到的挑战



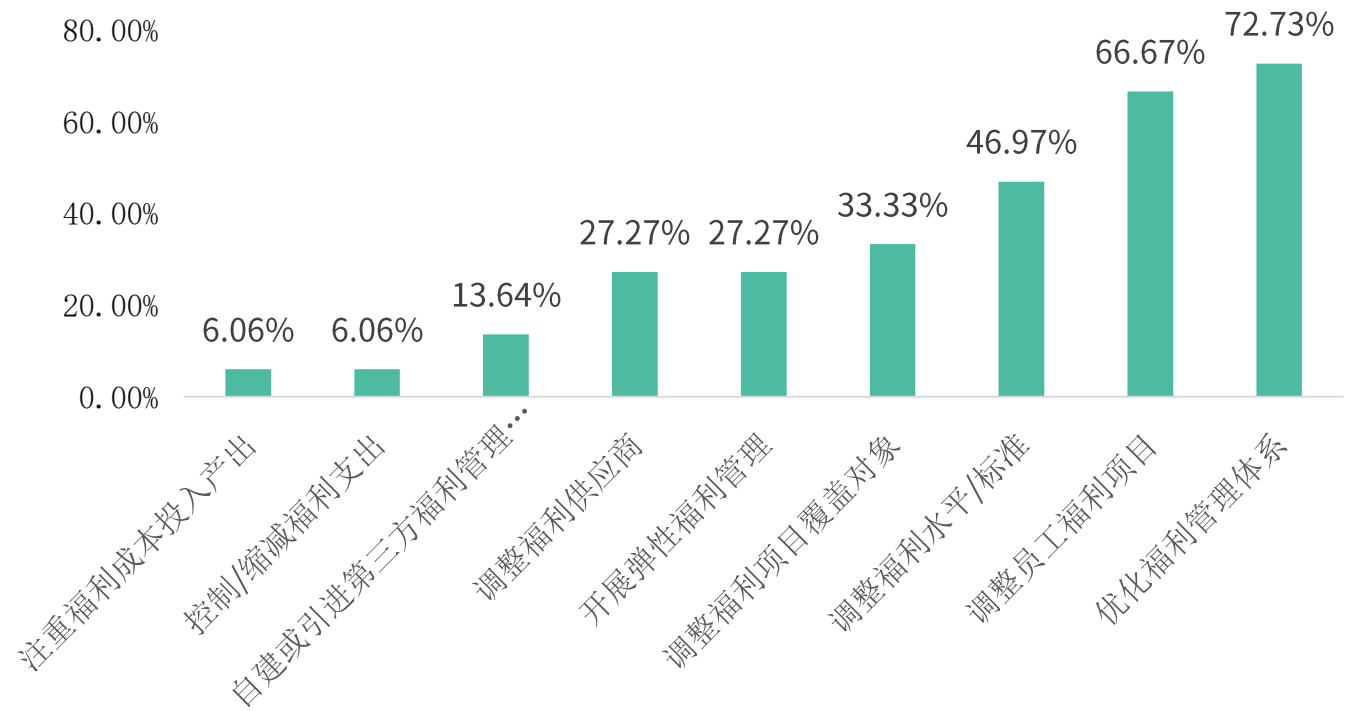
科技行业福利管理最显著的问题是“无法量化评估福利投入回报”与“员工实际需求与福利成本控制之间存在矛盾”，这说明在企业降本增效要求下，福利成本是必须首要考虑的因素。

# 福利数据：福利管理策略调整

- 企业福利管理策略调整情况 -



- 企业福利管理策略具体调整方向 -

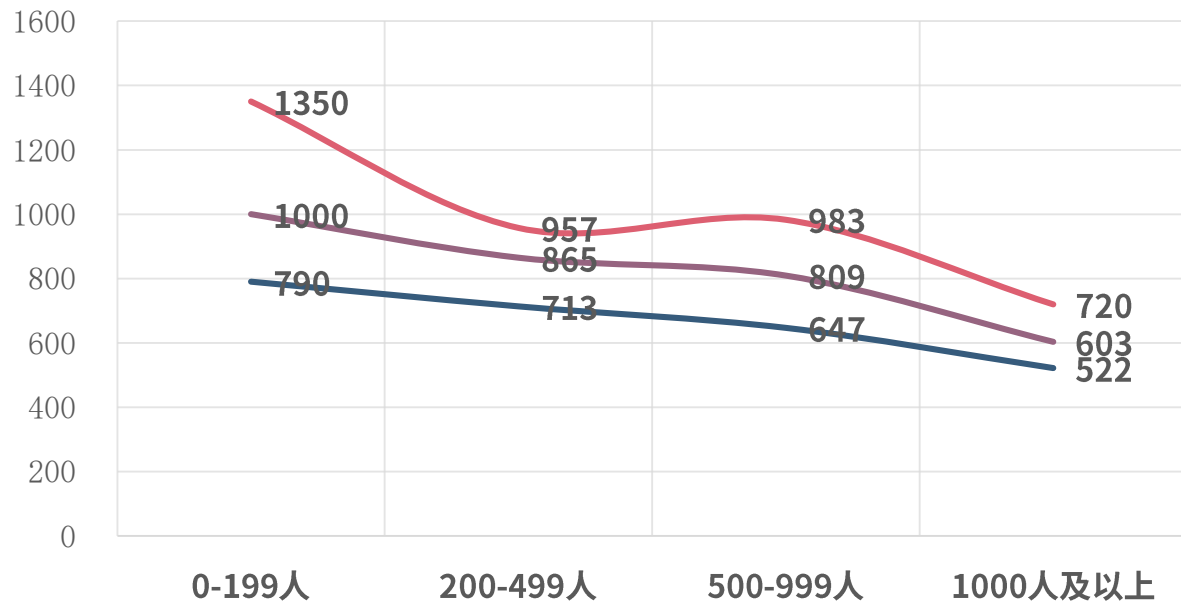


目前近6成的科技企业已经开始进行福利策略调整，具体调整方向排名前3位为“优化福利管理体系”、“调整员工福利项目”和“调整福利水平/标准”，以应对降本增效带来的福利管理挑战。

# 补充医疗保险人均保费

- 2023年科技企业补充医疗方案人均保费 -

— 25分位 — 50分位 — 75分位

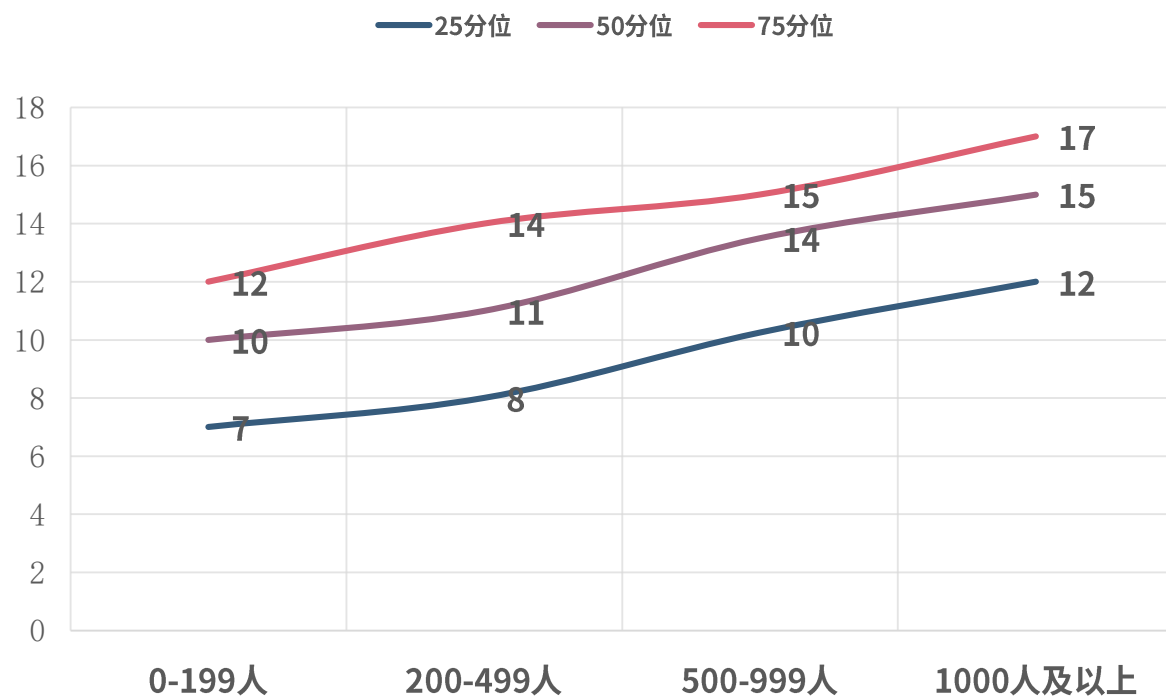


- 保险极客数据显示，2023年科技企业补充医疗方案人均保费中位值，千人以下规模企业超过800元，千人以上规模企业为603元。
- 不同规模的科技企业福利水平会有差异，规模越大对成本控制要求更严苛。此外，商保福利的高杠杆以及可塑性更强，成为中小企业追赶大型企业福利水平的主要方式。



# 员工保险的方案责任数

- 2023科技企业员工保险方案责任数量 -

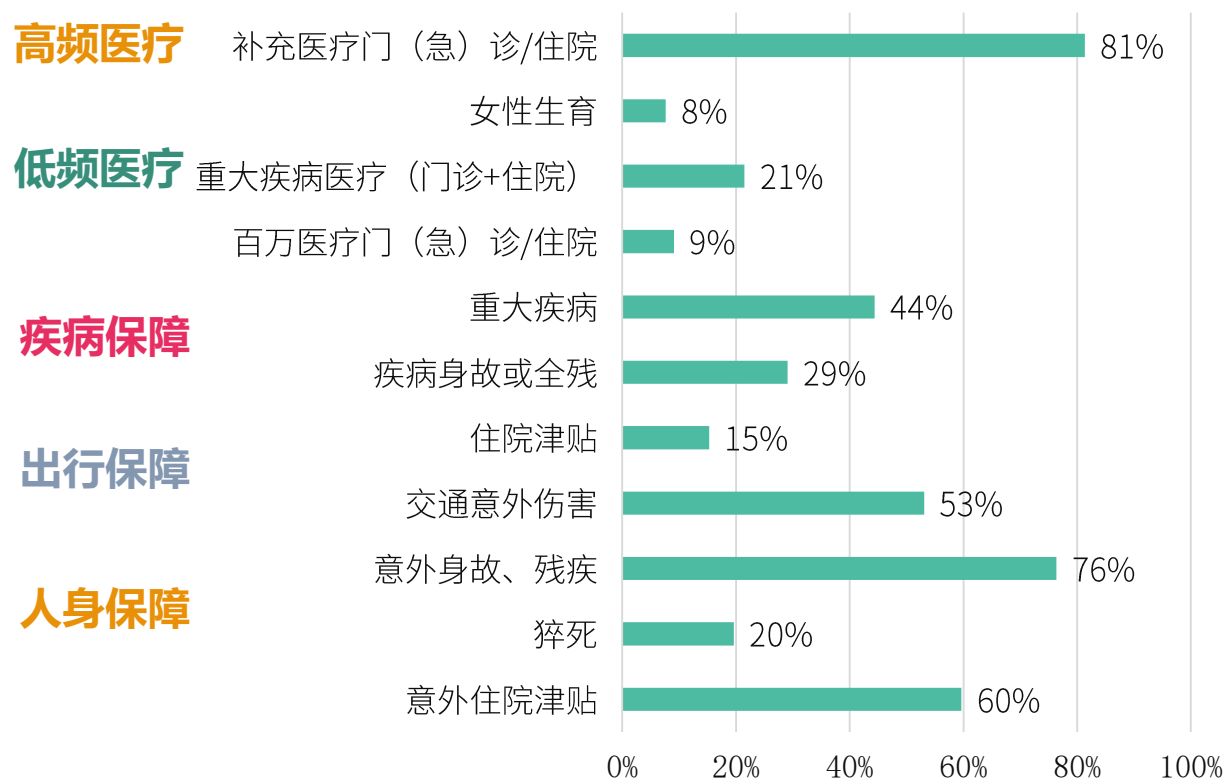


注：保障广度为“人均保障责任数量”

- 数据显示，企业规模越大，保障广度要求越全面。
- 从员工角度来看，保障广度越全面越能增强个人和家庭风险抵抗能力；从企业角度来看，保障广度也是企业人性化关怀的充分体现。

# 保障责任的选择占比

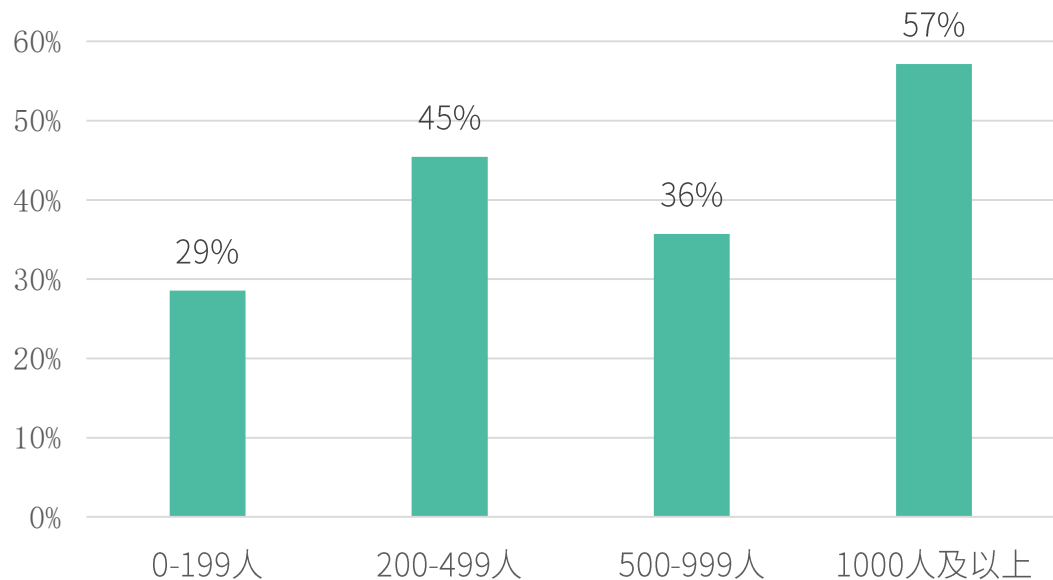
- 2023科技企业保障责任选择占比 -



- 补充医疗已成刚需，超8成的企业选择补充医疗保障责任。
- 打造以健康保障为核心，风险保障为补充商保福利，可以提升员工满意度的同时，塑造雇主的品牌形象。

# 员工关注个性化健康福利

- 2023科技企业开通极客+企业占比 -

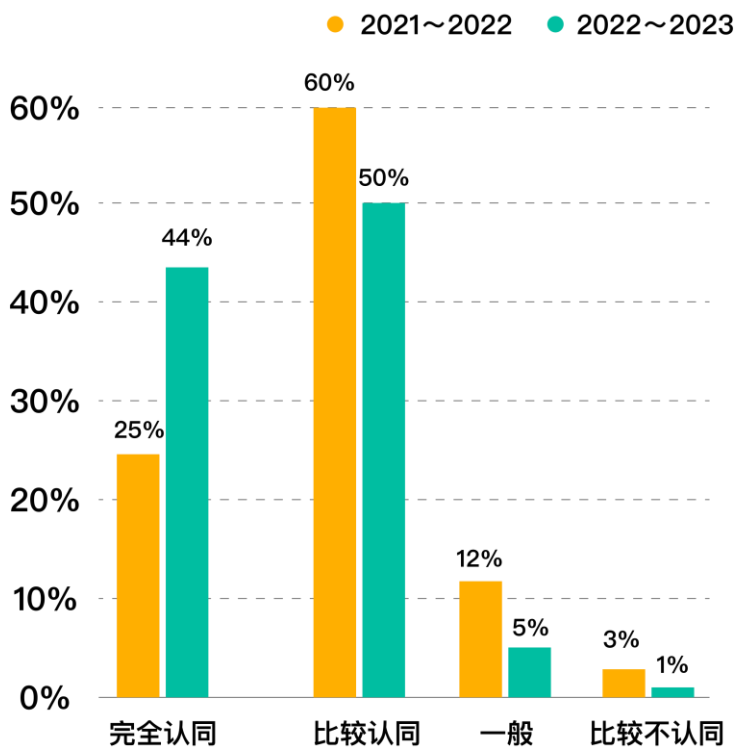


在极客+员工自选平台上，员工可以在企业提供的标准保障方案基础上个性化自选，能覆盖员工家人

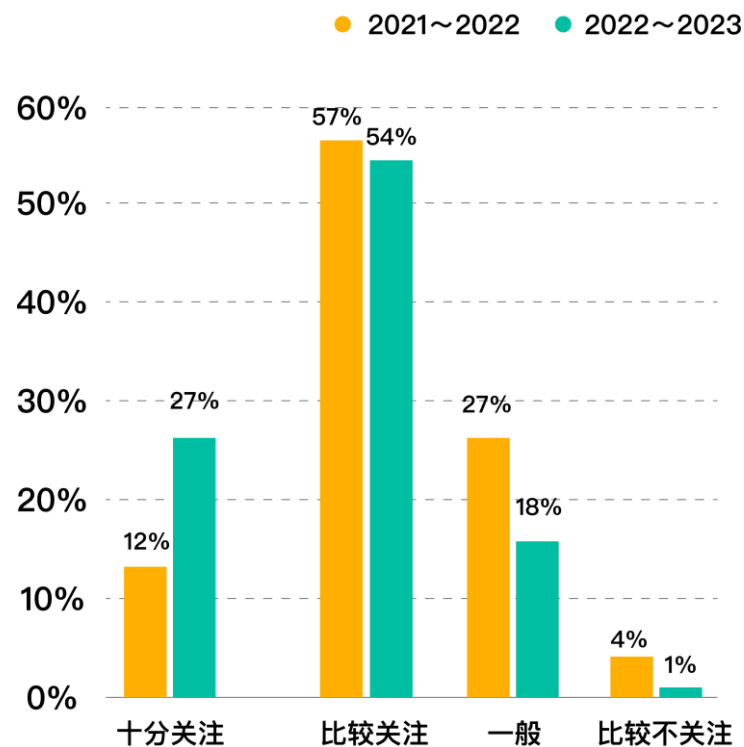
员工家属是企业设计福利时重要的关注对象，从提高ROI投入产出比的角度看，以家庭为单位的保障出发做优化非常有效。



- HR是否认同福利对人才管理很重要 -



- HR在员工管理过程中，对福利的关注程度 -

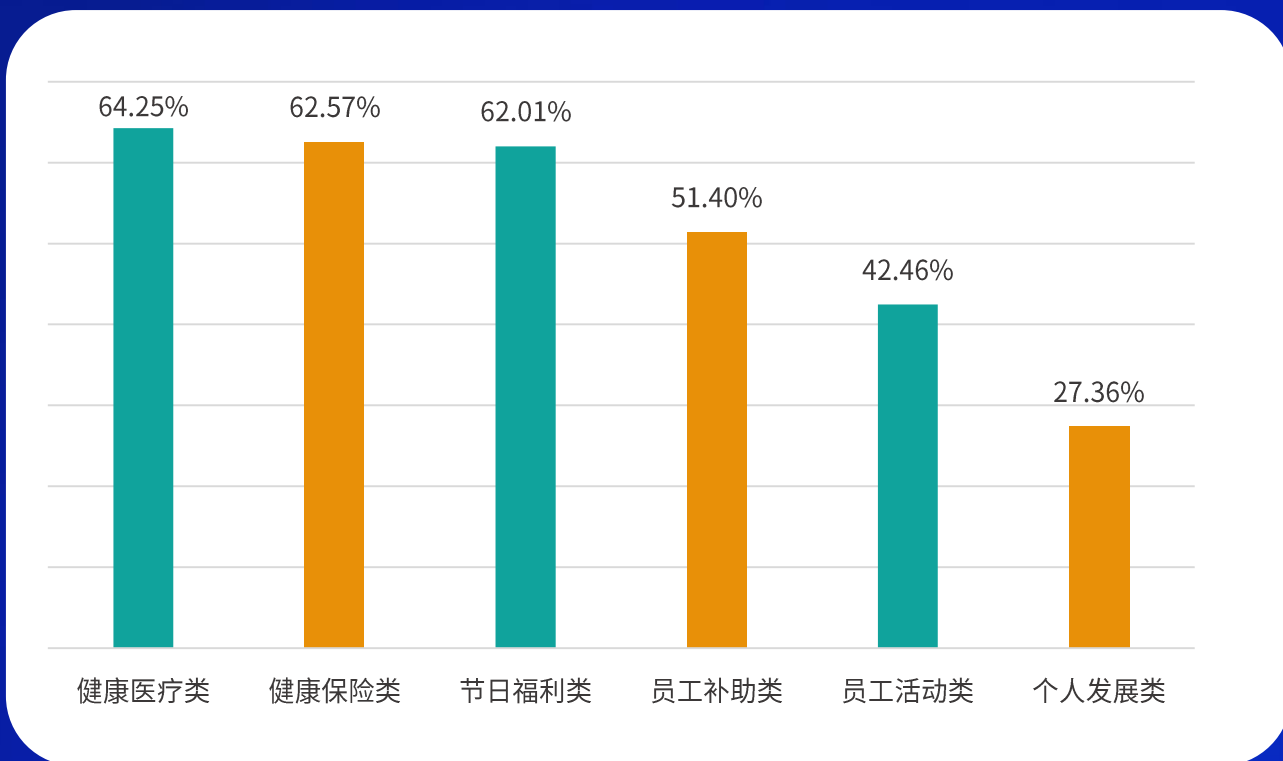


数据显示，2022-2023年有 44%的HR完全认同福利在人才战略中的位置越来越重要，同比增长 19%；27%HR在员工管理过程中十分关注福利，同比增加15%。

# 福利趋势：健康方向成为福利重心

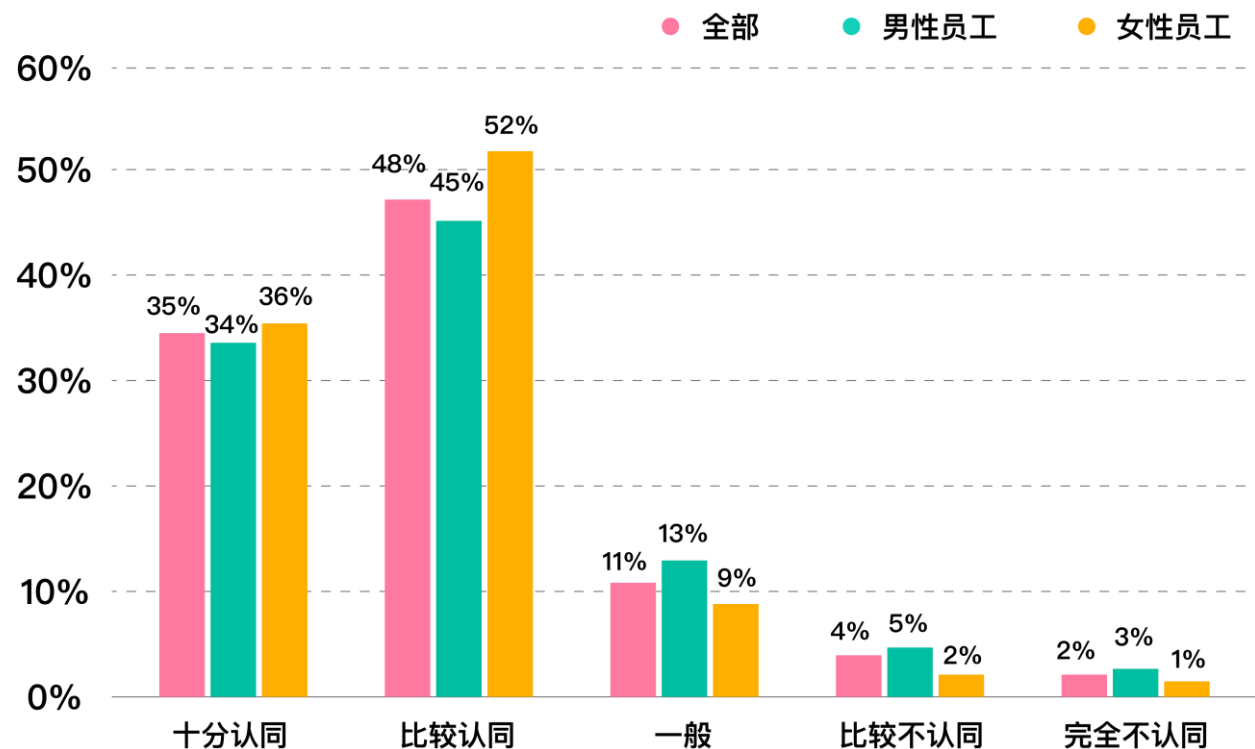
降本增效是2023年企业主旋律，但核心福利“健康保险”依旧是刚需。

极客数据显示，福利排名中前2位的是“健康医疗类”、“健康保险类”，占比均超过六成



- **健康医疗类** 体检、医疗服务、运动俱乐部、员工心理关爱计划等
- **健康保险类** 补充医疗、百万医疗、重疾险等
- **节日福利类** 节日礼金、生日礼金、购物卡等
- **员工补助类** 住房、交通、餐饮、通讯补助等
- **员工活动类** 旅游、聚餐、家庭日等
- **个人发展类** 职业规划、培训计划、进修教育等

# 福利对于员工吸引作用明显



数据显示，在薪酬水平相差不大（相差10%以内）的情况下，83%员工更愿意选择福利更好的企业，福利水平会深度影响员工选择offer的倾向。

其中，女性对于福利的重视程度略高于男性，福利对于女性员工的吸引和留用作用更为明显。

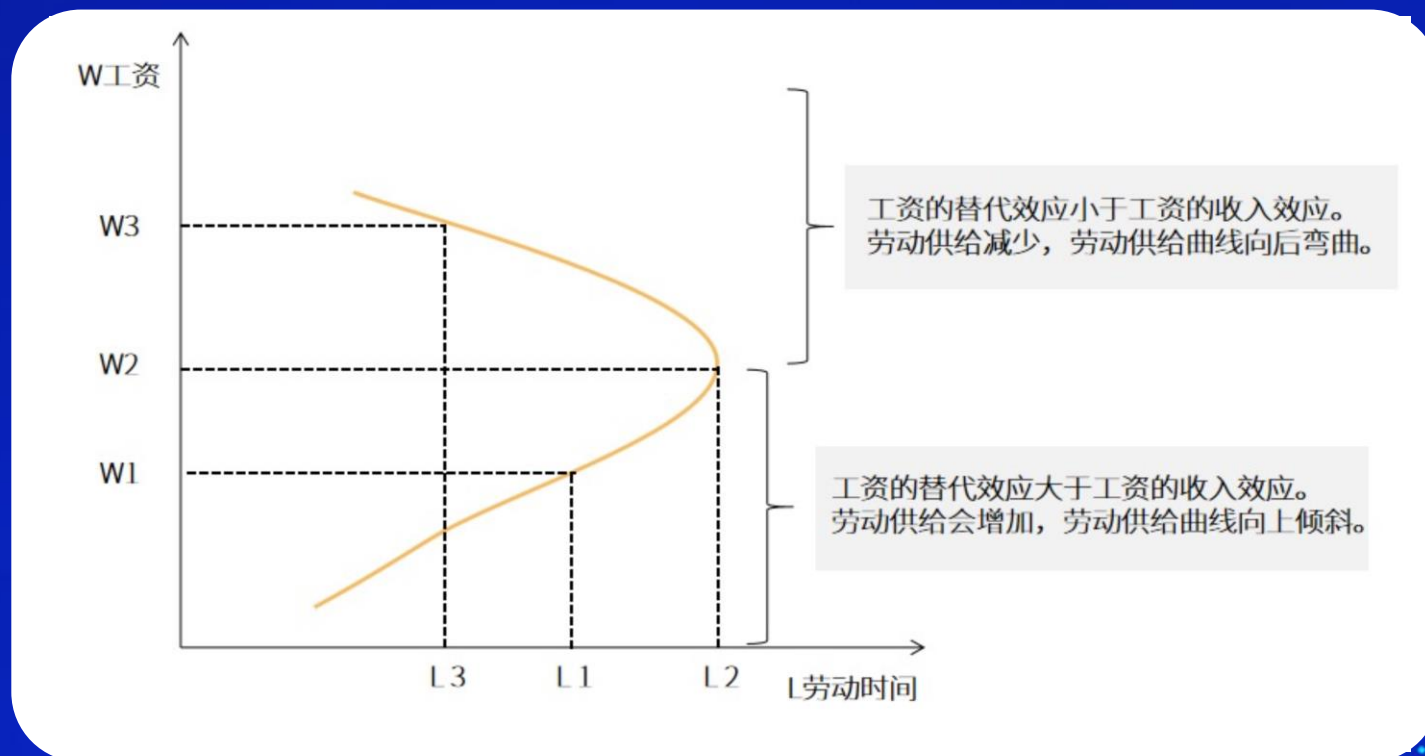
福利更好的企业对员工更有吸引力



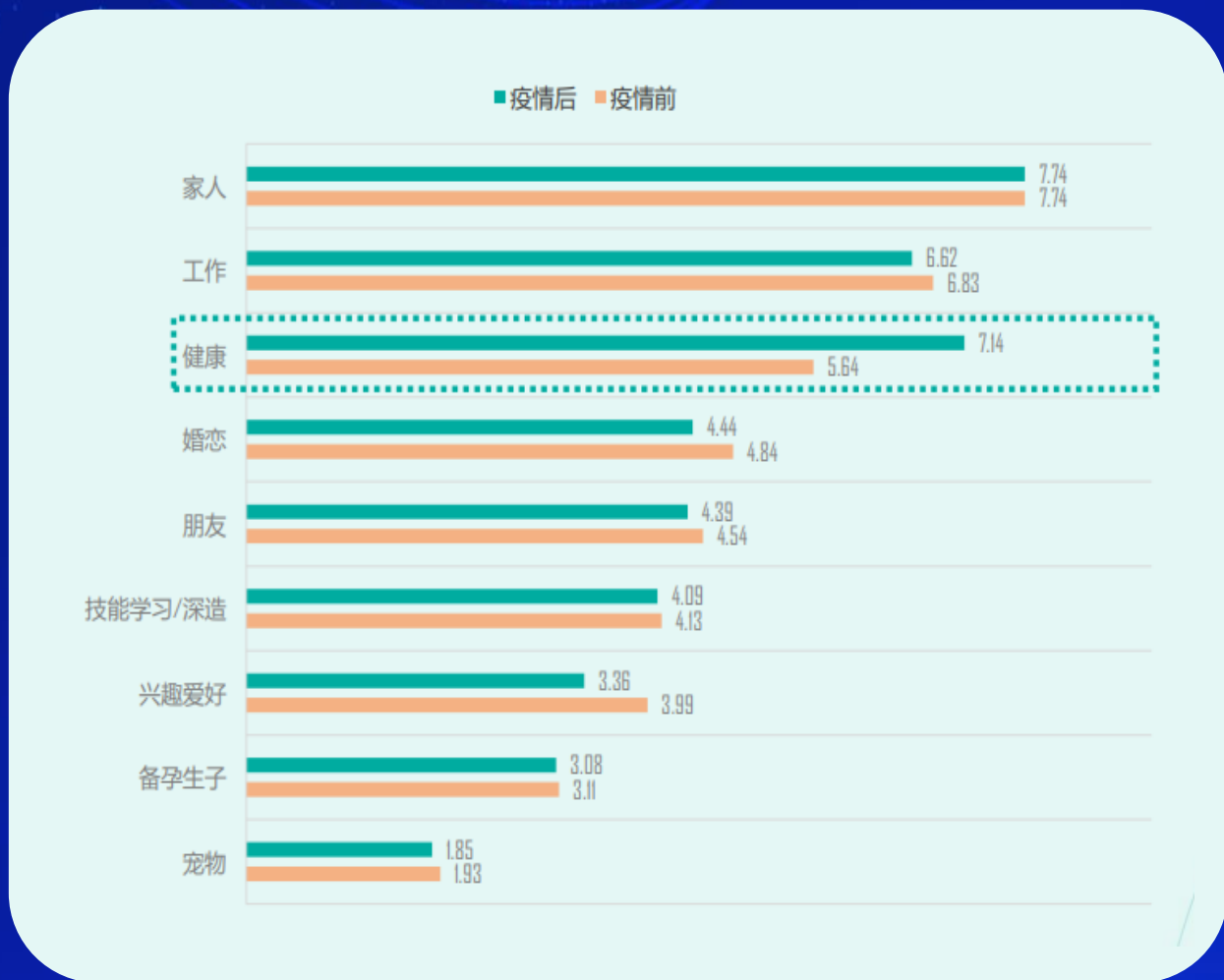
# 相比薪酬，福利更能平衡人力成本与激励价值

薪酬提升达到临界点，容易造成“涨薪困境”。而“恰到好处的”福利既可以降低成本，还能实现员工激励。

- 劳动供给曲线 -



# 职场人“健康意识”觉醒



调研显示，现代职场人认为健康的重要性已经超过工作，排名第2。健康的平均综合得分2022年的5.64上升至2023年的7.14。

数据说明，国内职场人健康意识的已觉醒，这种变化将促进雇主重视“以人为本”的发展理念，加大对员工健康支持的投入。

# 响应健康中国战略 企业战略风向引导



## 支付老龄化趋势下的医疗费

商业保险是医疗健康的重要支付方。随着老龄化趋势，员工的医疗健康需求日益上升，国家和主管部门相继出台利好政策，鼓励商业保险、补充医疗发展，以应对未来庞大的医疗费支出问题。



## 参与人力资源数字化转型

数字经济已成为我国重要的战略部署和发展方向，以数字化团险为平台，整合医疗健康服务，能够全方位管理企业员工健康数据，提升人力资源的数字化能力，促进员工健康，提高组织效能。

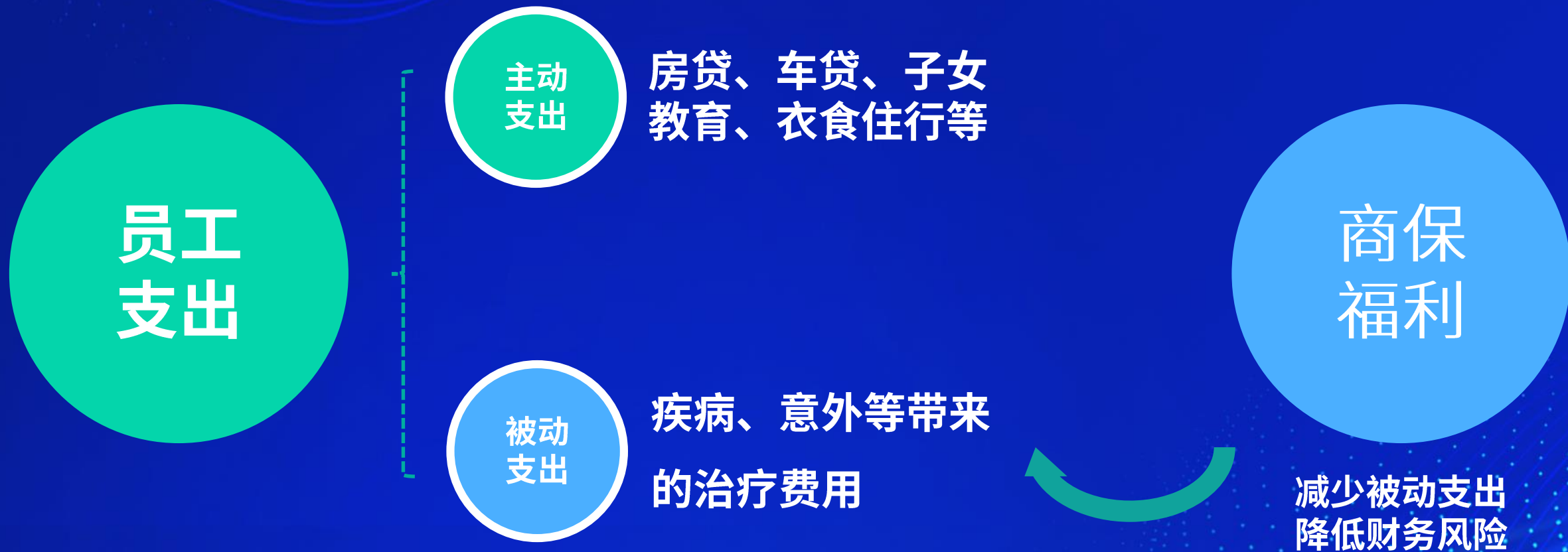


## ESG评价体系的重要部分

2020年6月实施的《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》明确界定了企业在员工健康促进方面的责任，推动企业健康战略制定。员工健康福利帮助企业落实ESG责任，契合共同富裕的时代旋律。



# 减少员工被动支出，关键时刻给予关怀





# 员工健康投入直接降低员工医疗费用、间接降低企业成本

71%的企业表示他们正面临员工身心健康状况不良、请病假所带来的困扰

对员工进行健康管理，可有效避免企业效益受损。



# 03

## 科技企业商保福利方案解析



# 福利设计重心转移

## CEO视角

过去

员工发展，需要平台的公平、效率

现在

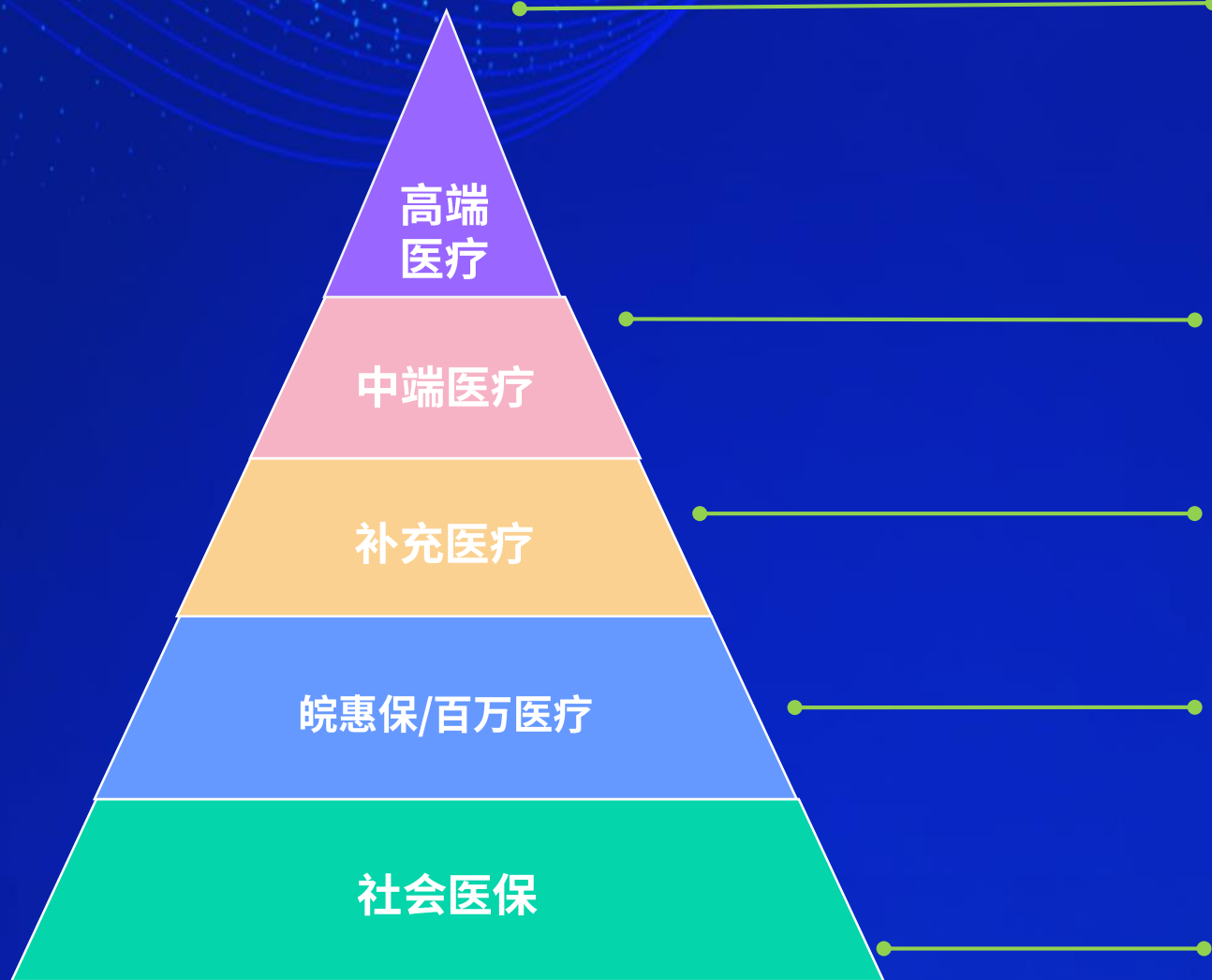
公司生存，需要提升ROI、人效

## HR工作的重心

1. HC预算、福利预算相对宽松
2. 考虑团队发展、组织扩张

1. HC预算、福利预算更紧张
2. 匹配公司业务发展、业绩压力，怎么做高绩效人员的激励和留存

# 医疗保障体系



## 就医体验和服务体验最佳

- 1、是对中端医疗的升级版，**保额更高，赔付范围更广**
- 2、**服务范围更广**，提供直付垫付服务，就医协助、24小时问诊，重疾绿通等服务

## 保障范围扩充，就医体验提升

在补充医疗的基础上，**扩展就医范围**，涉及疾病种类，医疗手段、是否社保用药，就诊医院，提高赔付额，赔付比例。

## 常规门急诊住院保障

- 1、医保报销后，没报销的部分再次进行报销
- 2、**可实现0免赔额，全赔付社保范围内用药**
- 3、叠加重疾、猝死、意外等大风险保障，权益保障更全
- 4、门槛低，且性价比最高的保障服务

## 大病医疗保障

- 1、大病住院对医保报销后自费部分进行2次报销
- 2、**起付线高，赔付比例底，只针对大病住院；免赔额在3000-20000不等**

## 就医基础保障

- 1、国家强制规定，具有广覆盖，低保障
- 2、门诊住院都有起付线，想要统筹门槛高

# 企业有哪些责任可以选择

## 员工福利保障体系

- 补充医疗（门急诊/住院）
- 意外险（和工作岗位相关）
- 重大疾病（一次性赔付金/医疗补偿）
- 疾病身故（猝死）
- 高保额交通意外险（差旅/探亲/出游）
- 女性生育（报销/一次性给付金）
- 企业百万医疗（高杠杆+高保额）

## 企业风险保障体系

- 雇主责任险（防范企业工伤风险）

## 高管福利保障体系

- 中端医疗保险/高端医疗保险（节约中高管时间成本/增强保障/提升极致体验感）



# 怎么选商业保险责任

## 保障角度

**规避企业风险角度：**雇主责任

**提升员工福利角度：**补充医疗体系

**福利替代薪酬角度：**更全面的员工及家属方案

**区分员工贡献角度：**企业分层福利方案

## 保障广度

员工意外/工伤风险

员工疾病/亚健康风险

员工大病/病故风险

员工重症大额支出风险

## 保障深度

风险对应的企业潜在损失额度

风险对应的员工潜在损失额度

突发情况下需求的下限和上限

企业可承担的长期可持续的前提

# 科技行业员工专属方案

保险极客

保障类型	保障内容	保障责任	员工保障方案	经理保障方案	高管保障方案 (限总人数的5%)
意外类	一般意外伤害	意外身故、残疾	20万	30万	100万
		意外医疗	2万 (0免赔, 100%)	2万 (0免赔, 100%)	2万 (0免赔, 100%)
		高额意外医疗 (拓展乙类、丙类)	20万 (2万免赔, 100%)	20万 (2万免赔, 100%)	20万 (2万免赔, 100%)
	交通出行	飞机	100万	100万	200万
		轨道	50万	50万	100万
		轮船	30万	30万	50万
重大保障类	疾病身故	营运汽车	30万	30万	50万
		自驾(乘)车	10万	20万	20万
		疾病身故、全残、猝死	10万	20万	30万
	重大疾病	28种重大疾病	10万	15万	20万
		重大疾病医疗 (拓展乙类、丙类)	30万 0免赔, 100%	50万 0免赔, 100%	100万 0免赔, 100%
			保额: 2万	保额: 2万	保额: 2万
医疗/津贴类	补充医疗	门急诊	1-5次: 0元免赔, 100%赔付 (甲, 未经社保结算赔付比例调整为70%) 6-10次: 0元免赔, 80%赔付 (甲, 未经社保结算赔付比例调整为50%) 11次及以上: 0元免赔, 60%赔付 (甲, 未经社保结算赔付比例调整为30%)	0免赔, 100%赔付 (甲乙, 未经社保结算赔付比例调整为80%)	0免赔, 100% (甲乙丙, 不强制社保结算) (可选择开放部分私立)
			保额: 5万	保额: 5万	保额: 5万
		住院	0免赔, 100%比例 (甲, 未经社保结算赔付比例调整为70%)	0免赔, 100%比例 (甲乙, 未经社保结算赔付比例调整为80%)	0免赔, 100%比例 (甲乙丙, 不强制社保结算)
	百万医疗 (拓展乙类、丙类)	门急诊	/	3万 2免赔, 100% (未经社保结算赔付比例调整为80%)	3万 2免赔, 100% (未经社保结算赔付比例调整为80%)
		住院	/	100万 5免赔, 100% (未经社保结算赔付比例调整为80%)	100万 5免赔, 100% (未经社保结算赔付比例调整为80%)
	住院津贴	意外或疾病住院津贴	100元/天	200元/天	200元/天

- 参保报价: 价格以企业实际情况为准;
- 特别约定: 可根据企业实际需求, 对医院性质、牙科、重大既往症等进行特别约定;
- 增值服务: 提供企业小药箱, 理赔端口对接(商保理赔入口), VIP服务, 健康报告, 在线医务室, 齿科保健, 门诊绿通, 医护陪诊等增值服务。

# 极客版高管中高端医疗

保险极客

## 直付

对标市场  
自建直付网络

## 垫付

去一般科室就医  
高管不愁没服务

## 陪诊

高管的最佳  
眼替、嘴替、腿替

灵活定制

超高保额

私人医生

光速秒赔

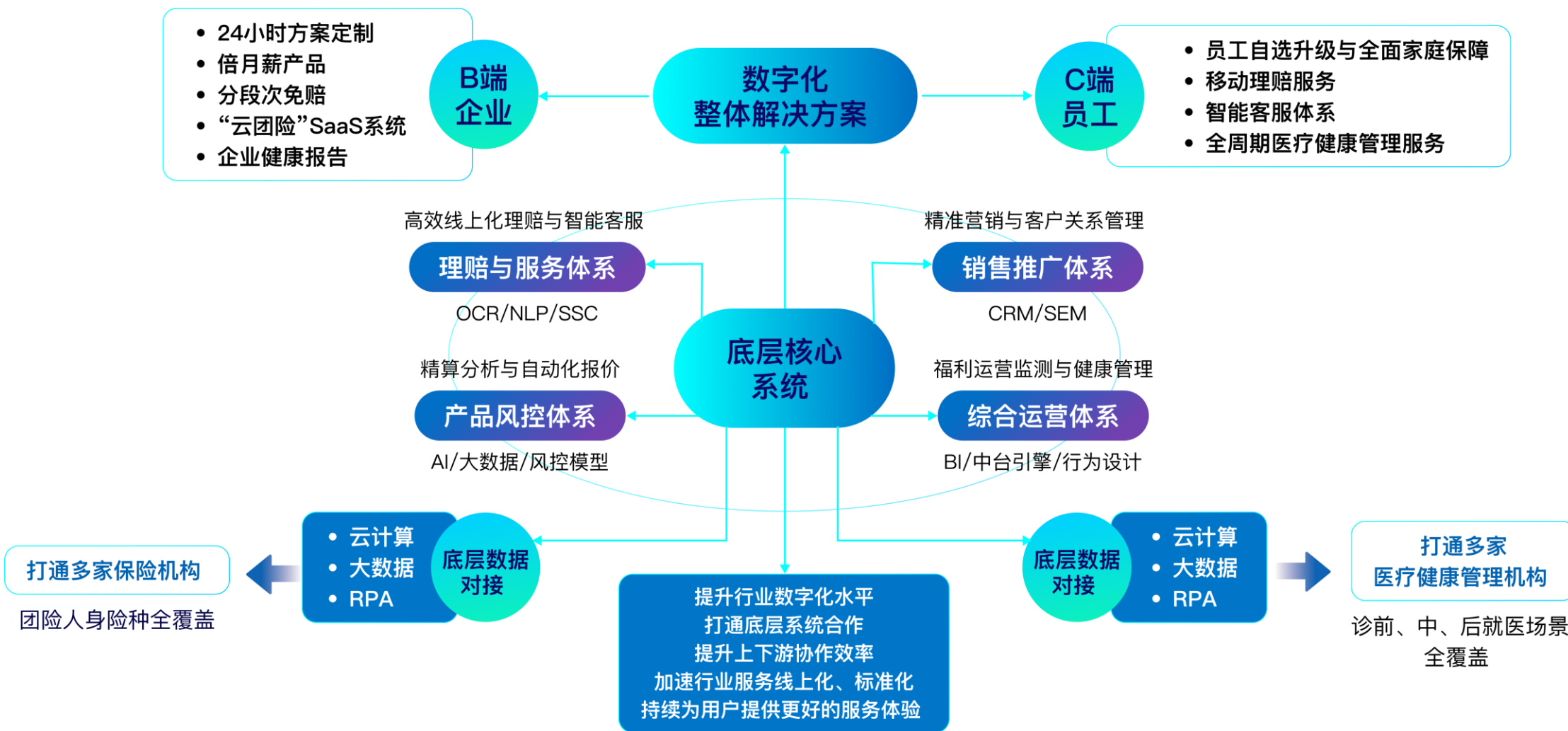
海外资源



# 04

## 数字化商保解决方案与特惠

# 全景图：数智化商保的一站式解决方案



# 聚焦体验与成本的数字化商保解决方案

保险极客

## 优势

## 产品

## 效果

保障方案

福利定制化、个性化

福利行业竞争力

福利长期可持续性

定制化：24小时量身定制方案

数据积累：行业多维度对标

兼顾体验与成本：分段次免赔

打造有竞争力  
长期可持续的商保福利

系统能力

全流程线上化

数据驱动智能决策

灵活付费模式

人性化系统支持

HR管理：“云团险”保险管家

数据看板：企业健康报告

极客+线上共同付费

统一家属关联理赔

释放事务性工作  
人力资源价值回归

理赔服务

移动理赔

智能客服

VIP服务体系

福利传播

随时随地发起理赔，OCR智能识别，

智能机器人、微信专属客服

核心员工差异化体验

数字化福利互动

提升福利满意度与感知度  
激发员工生产力



# 让企业“物超所值”

## 商保 3 年不涨价，还能降价！

长期原方案原价，还有降价特权！保障写在合同里，可无责解约！

# 19%

保险极客风控数据模型显示,100人以上企业客户，人均保费平均可降19%

- **分段次免赔方案**：第1段理赔次数1-5次，100%赔付，第2、3段报销门槛相对提升，减少“不合理就医行为”，驱动就医合理化。
- **过渡预算**：合理有效避免过度医疗的情况发生，使企业保持良好的整体理赔率。

# 保险极客，企业团险领域独角兽

## 2014年成立垂直10年做团险和员工健康



中关村科学城  
科技服务业促进会  
理事单位



北京金融科技研究院  
金融科技创业家理事会  
理事单位



中国卫生信息与健康医疗大数据学会  
健康保险工作委员会  
会员单位

### 保险科技荣誉 (部分)

- 2023年荣获第八届“创客中国”数字化转型中小企业创新创业大赛优胜奖
- 2023年荣获第八届“创客中国”北京市中小企业创新创业大赛暨“创客北京2023”创新创业大赛优秀奖
- 2023年荣获第八届“i创杯”互联网创新创业大赛二等奖
- 2022年荣获分子实验室“2022保险科技创新大赛优胜奖”
- 2021年荣获分子实验室“2021中国保险科技100强”
- 2021年荣获动脉网“2021VB100数字医疗优秀合作案例”
- 2021年荣获36氪“WISE新经济之王·年度硬核企业”
- 2020年荣获36氪“最具竞争力企业TOP100”
- 2020年荣获金融界“全球保险科技优秀企业奖”
- 2020年荣获小饭桌“2020年度准独角兽企业TOP30”
- 2020年荣获亿欧大健康“2020最佳健康管理创新企业”
- 2019年荣获毕马威“中国领先金融科技TOP50榜单”
- 2018年荣获清华五道口“2018全球金融科技创业大赛十强”
- 2017年荣获启迪之星创投“最具品牌价值奖”

### 人资领域荣誉 (部分)

- 2023年荣获智享会薪酬与福利供应商价值大奖
- 2022年荣获中企联合“2022年度中国区疫情期间最暖心企业”
- 2021年荣获深圳人资协会“深圳人力资源科技大赛-优胜奖”
- 2021年荣获苏州人资协会“人力资源数字化创业大赛·二等奖”
- 2021年荣获智享会“2021中国健康保险臻选供应商”
- 2021年荣获三人行“2021中国卓越服务品牌奖”
- 2021年荣获HRflag“2021新旗奖”
- 2021年荣获MeetHR Group“2021人力资源品牌服务商百强”
- 2021年荣获中企联合“数字化创新领先企业50强”
- 2021年荣获中企联合“2021年度中国区最佳人力资本服务企业”
- 2020年荣获HR研究网“弘毅技术创新奖”
- 2020年荣获三人行“2020中国HR好服务优秀企业服务品牌”

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	先进制造	广告/文化/游戏
4Paradigm 第四范式	元码基因 GENES	清华控股 TSINGHUA HOLDINGS	MAGNA	电魂 electronic soul
云知声 Unisound	GENE 吉凯基因	中金金财 sinodata	CHCNAV 华测	大眼娱乐
iMotion	SMO ClinPlus	拉卡拉	JAKA 节卡	时趣 social touch
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
金龙鱼	九章云帆 DataCanvas	新氧 专业医美 先搜新氧	高途课堂	统一润滑油
元气森林	Neocrm 销售易	王小卤	高顿教育 GOLDEN EDUCATION	易车
HANHOO 韩后	柏楚电子 Friendess Co., Ltd.	下厨房	猿辅导 在线教育	36Kr



THANK YOU