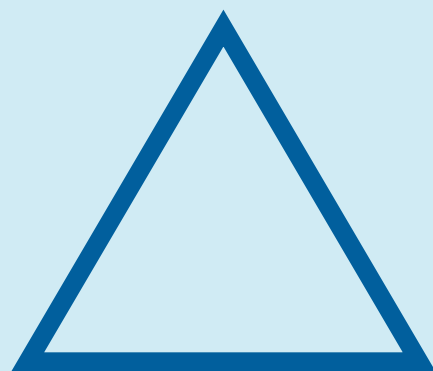
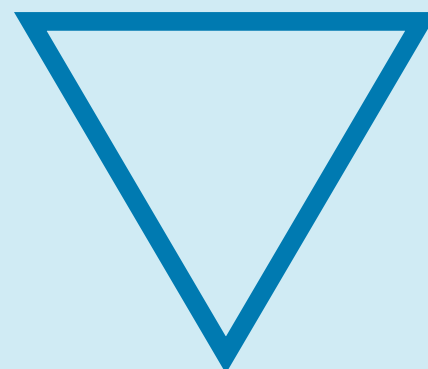
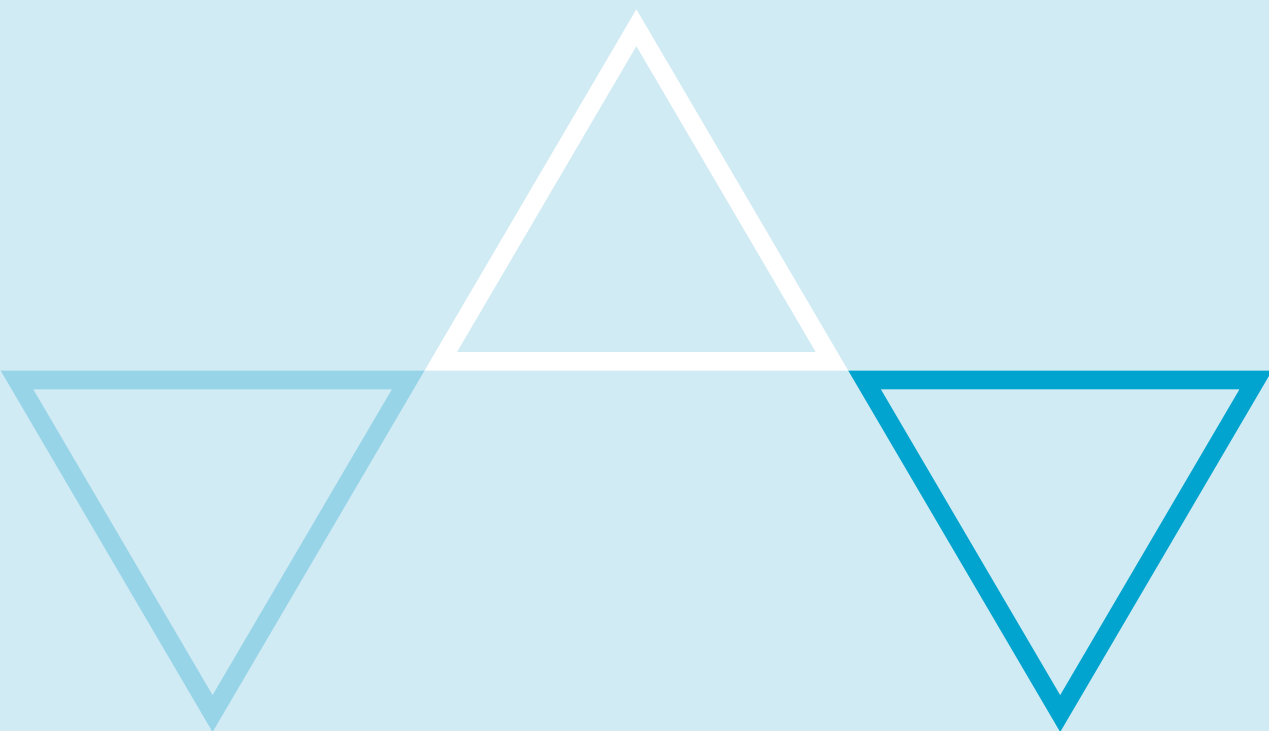


2019年全球 医疗趋势报告

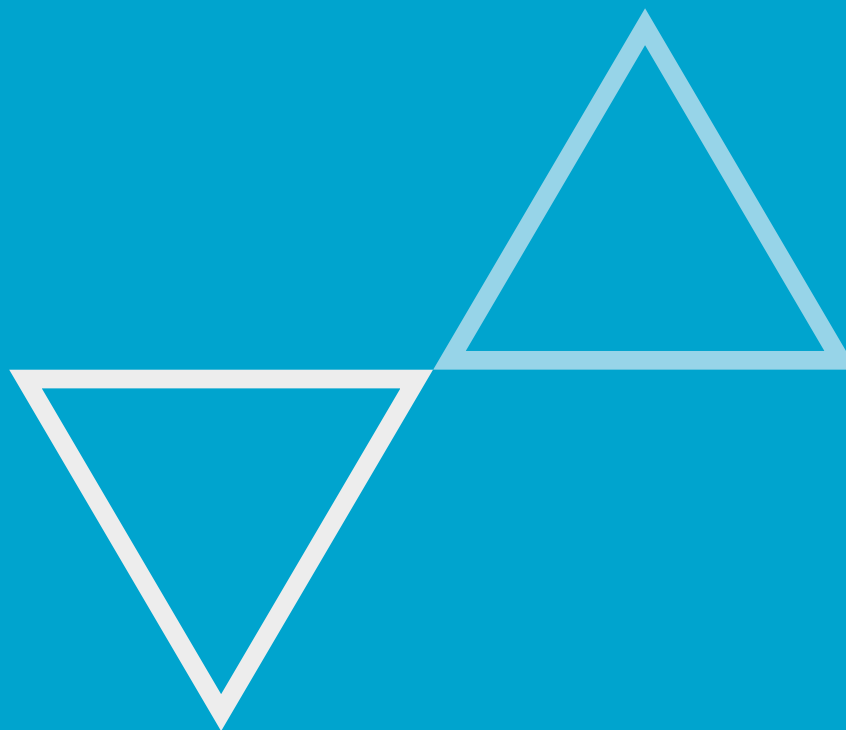


目录

1	美世达信员工福利寄语	4
2	影响雇主支付医疗福利的主要趋势	6
3	医疗通胀率超过整体经济通胀率	8
4	理赔原因——风险和条款	12
5	供应商主导的医疗成本压力	16
6	控制成本的途径	18
7	着眼未来的战略投资	24
8	结语	30
9	关于本次调研	34

1

美世达信员工福利
寄语



作为美世达信员工福利代表，我很高兴地宣布我们将发布第五份年度全球医疗趋势调查报告。该报告将针对我们全球客户医疗保险成本上涨的问题提供前瞻性的洞察。令人鼓舞的是，保险和相关行业正通过先进手段来帮助组织优化员工福利成本，使其福利计划具备良好的财务可持续性，从而帮助自己迈向未来。

作为美世达信员工福利的新任领导者，我坚信我们将与客户、保险公司和其它合作伙伴通力合作，推进有助于改善员工健康和幸福感的数据驱动型创新手段，以此来确保在正确的时间和地点提供适合的健康管理服务。我们发现，保险公司正通过对数字化和数据分析的持续战略投资来应对医疗成本上涨的挑战，这非常振奋人心。

然而，要想确保医疗保险和医疗成本维持在雇主和员工的可负担范围内，我们依然任重道远：医疗通胀率仍是整体经济通胀率的近三倍。2018年的全球医疗通胀率为9.7%，预计2019年将继续在这一数字上下浮动。如果没有有效的计划管理策略，雇主将不得不把更多的薪酬预算分配在福利上。而如今的员工也在要求获得更齐全的薪酬组合以及更具吸引力的福利计划。

在此，我想要对来自59个国家*的204家参与2019年1月到3月进行的“精简”调研（我们采取一年简要、一年详尽的间隔调研方式）的保险公司表示感谢。我们的客户告诉我们，调研的数据体现了他们计划设计决策中的关键要素，因此，看到保险公司能慷慨分享自己对于未来最可行、最有效的干预措施的见解，我们非常感激。

我们希望其中的数据和见解能对您有所助益，期待与您一同设计和执行有助于优化成本、管理风险、简化计划执行和以数字手段提升员工团队敬业度的福利计划以及相关的融资工作。



Hervé Balzano

美世达信员工福利国际业务负责人

2

影响雇主支付
医疗福利的主要趋势



今年的调研继续探索了健康状况、供应商因素和消费习惯对成本的影响。

此外,报告还展示了保险公司对此的应对措施。其中的许多结果都在我们的意料之中:

- 以成本而言,癌症和循环系统疾病仍是排名前二的理赔原因。
- 前三大健康风险因素仍为代谢类和心血管类风险、膳食相关风险及情感/心理风险。

在此,我们想要重点介绍今年调研的四个主要成果。

主要成果	雇主启示
医疗通胀并无缓解迹象 医疗成本通胀率仍为整体经济通胀率的近三倍。2018年全球医疗通胀率为9.7%,2019年预计将继续在该数字上下浮动,2020年还可能进一步上涨。	提前就成本控制措施的设计、执行和资金来源做好规划,优先采用能帮助获取优质健康管理服务解决方案。如果没有强有力的短期和长期干预措施,雇主就需要为更高的成本做好预算准备。
保险公司的重心开始转向培养消费者更明智地选择健康管理服务 在优质健康管理服务(在正确的时间和环境下提供适当的健康管理服务)举措上进行投入的保险公司数量翻了一倍以上——29%的保险公司将其列为了首要战略投资领域之一。我们认为这是保险公司开始注重数据分析后的自然结果。数据分析仍是保险公司的首要战略重心(例如通过数据分析来确定成本和医疗就诊中的异常情况;在欧洲,根据临床或商业惯例来剔除健康管理服务供应商的保险公司数量增加了15%)。	与您的福利顾问、其他雇主、保险公司和内部资源共同协作,为参加计划的员工提供知识、工具方面的培训,激励员工改变购买习惯,并推进供应商和消费者的权责制。
虚拟健康管理服务正在逐步成为现实 对通过虚拟健康管理服务来控制医疗成本和鼓励消费者行为的探索逐渐转为实行——全球78%的保险公司正在考虑或已经支持虚拟健康咨询(中东和非洲的比例最高,为88%)。	数字化将使各类服务供应商的服务变得更便于获得且更易于负担,包括内科医生、心理健康服务供应商和理疗师。以具有说服力的个性化沟通作为辅助,提高此类服务的接受度。
生活方式因素继续助推医疗成本上涨 以成本和发生频率而言,与生活方式联系紧密的循环、胃肠和呼吸系统状况仍是排名前几的理赔原因	使健康成为企业的首要标准。制定全面的健康和幸福感策略,为员工的身体、心理、财务和社交健康提供支持。



3

医疗成本通胀率
超过整体经济通胀率

每日报告

不要错过**让你洞察**整个商业世界的每日报告

每日精选资料给您

不定期分享顶级外文期刊

扫码加好友后回复“入群”免费入群



今年的调研数据显示, 2018年保险公司的实际医疗通胀率稍有上升, 比去年我们报告中的平均值略微提高0.2个百分点。但9.7%的全球平均医疗通胀率仍是整体经济通胀率的近三倍。

调研对象预计2019年的全球平均通胀率为9.6%, 大部分国家的报告显示, 他们预计今年将与去年基本持平。

请注意, 鉴于美国医疗市场的独特性, 本报告并未包含该市场的数据。如需了解美国医疗趋势的相关信息, 请参见我们单独发布的2018年报告[《美世雇主健康计划全国调研》](#)。

根据您的集团或医疗保险业务的整体成本, 您在2018年的医疗通胀率如何? 您对2019年又有哪些展望?

医疗保健的所有方面包括住院、门诊、药物、孕产和眼科等等均可包含在您的评估之中, 但如果可能, 请排除牙科。医疗通胀率应能反映出医疗费用的通货膨胀所导致的个人医疗成本的增长、医疗使用模式的改变及其它因素, 例如政府监管的变化。

国家/地区	2018年 医疗通胀率 ¹	2018年估算 通货膨胀率 ²	2019年预计 医疗通胀率 ¹	2019年预测 通货膨胀率 ²
全球 ³	9.7%	3.2%	9.6%	3.3%
北美				
加拿大	8.5%	2.6%	8.5%	2.2%
亚洲	10.4%	2.5%	10.3%	2.6%
中国	9.7%	2.2%	10.2%	2.4%
香港	9.3%	2.3%	9.1%	2.1%
印度	8.5%	4.7%	9.3%	4.9%
印度尼西亚	11.0%	3.4%	10.5%	3.8%
马来西亚	13.4%	1.0%	13.6%	2.3%
菲律宾	13.0%	4.9%	13.7%	4.0%
新加坡	10.0%	1.0%	10.1%	1.4%
韩国	6.0%	1.5%	5.0%	1.8%
台湾	11.5%	1.5%	9.1%	1.3%
泰国	7.9%	0.9%	8.5%	0.9%
越南	14.5%	3.8%	14.2%	4.0%
太平洋	6.0%	1.8%	5.1%	2.0%
澳大利亚	4.0%	2.2%	3.3%	2.3%
新西兰	8.0%	1.4%	7.0%	1.7%

国家/地区	2018年 医疗通胀率 ¹	2018年估算 通货膨胀率 ²	2019年预计 医疗通胀率 ¹	2019年预测 通货膨胀率 ²
欧洲	8.1%	3.1%	8.3%	3.0%
比利时	4.3%	2.2%	4.1%	1.8%
保加利亚	14.7%	2.6%	15.5%	2.3%
丹麦	2.2%	1.4%	3.6%	1.7%
法国	3.3%	1.9%	1.3%	1.8%
希腊	3.7%	0.7%	3.7%	1.2%
匈牙利	19.2%	2.8%	17.3%	3.3%
爱尔兰	4.2%	0.7%	4.5%	1.2%
意大利	3.7%	1.3%	3.2%	1.4%
拉脱维亚	8.6%	2.7%	7.8%	2.4%
立陶宛	8.3%	2.5%	11.1%	2.2%
挪威	5.1%	1.9%	6.3%	2.0%
波兰	7.1%	2.0%	7.7%	2.8%
葡萄牙	1.6%	1.7%	2.1%	1.6%
罗马尼亚	15.0%	4.7%	10.0%	2.7%
俄罗斯	8.4%	2.8%	8.7%	5.1%
塞尔维亚	10.5%	2.1%	7.1%	2.3%
西班牙	5.1%	1.8%	5.1%	1.8%
瑞典	6.0%	1.9%	5.6%	1.7%
瑞士	4.0%	1.1%	4.0%	1.4%
土耳其	15.5%	15.0%	27.0%	16.7%
乌克兰	23.5%	10.9%	20.0%	7.3%
英国	5.2%	2.5%	6.0%	2.2%

国家/地区	2018年 医疗通胀率 ¹	2018年估算 通货膨胀率 ²	2019年预计 医疗通胀率 ¹	2019年预测 通货膨胀率 ²
中东和非洲 (MEA)	14.0%	5.6%	13.6%	5.0%
巴林	8.8%	3.0%	7.6%	4.8%
埃及	25.0%	20.9%	22.0%	14.0%
肯尼亚	13.8%	5.0%	12.2%	5.6%
阿曼	22.6%	1.5%	24.3%	3.2%
卡塔尔	11.0%	3.7%	11.0%	3.5%
沙特阿拉伯	8.7%	2.6%	8.2%	2.0%
南非	11.1%	4.8%	11.3%	5.3%
阿联酋	11.2%	3.5%	12.2%	1.9%
拉丁美洲 (LATAM)⁴	9.6%	2.7%	9.2%	3.3%
阿根廷	41.1%	47.6%	39.6%	29.0%
巴西	16.9%	3.9%	15.5%	4.0%
智利	6.1%	2.5%	6.2%	2.7%
哥伦比亚	7.0%	3.2%	5.3%	3.7%
多米尼加共和国	7.7%	1.2%	5.5%	4.2%
墨西哥	12.9%	4.8%	14.2%	3.9%
巴拿马	10.5%	1.0%	11.0%	2.4%
秘鲁	6.5%	2.2%	7.0%	2.5%

脱欧的影响^{5,6}

多个利益相关方均预计脱欧将对医疗成本带来负面影响。英国医疗协会预测，由于伴随英国脱欧而来的显著威胁，例如欧盟国家劳动力短缺、互惠医疗协议终止和医疗保健研究经费减少等，患者获得的健康管理服务品质将受到明显影响。医疗物资的成本预计也将上涨。鉴于这一趋势，加上英国国民医疗保健服务体系的压力增加，我们预计私人医疗服务的使用率会上升——这又会转而提升医疗计划的成本。

1. 这些医疗通胀率反映了对保险公司的调查结果，不代表美世达信员工福利的观点。

2. 通货膨胀率的来源包括：

- 对于所有国家，除非另有说明：国际货币基金组织、世界经济展望数据库，2019年1月
- 对于拉丁美洲：美世拉丁美洲经济趋势，2019年1月
- 请注意对于中国和墨西哥的城市，此处的数据指的是两国的全国整体数据。
- 通货膨胀率数据仅用于整体性参考；美世不保证其准确性，对于根据这些数据做出决策的后果也不承担责任。

3. 平均50个参与国达到可接受水平的回复数量。

4. 鉴于当前的社会经济环境，委内瑞拉没有包含在表格内。地区和全球平均数据中也未包含阿根廷。

5. 纽菲尔德信托基金调研

6. 英国医疗协会。《脱欧简报——脱离欧盟对患者的影响》。2018年。

发展趋势

您预计2020年的医疗通胀率会上升、降低还是保持不变？

	全球*	亚洲	欧洲	拉美	中东和非洲
高于2020年预期	52%	58%	53%	39%	61%
低于2020年预期	7%	4%	3%	18%	11%
与2020年预期相同	41%	38%	45%	42%	28%

保险公司普遍预计未来很快就会出现进一步的增长。

*本调研中的“全球”包括本调研收到的所有回复，包括加拿大、澳大利亚和新西兰。

美国健康事业的最新资讯

美国医疗计划成本趋势来自美世发布的《雇主健康计划全国调研》，调研使用了来自全国的概率样本。最近一次调研完成于2018年年中，共收到来自2,409个雇主的回复。

如需了解与美国健康计划趋势，成本控制的干预措施和战略相关的资讯，请点击[此处](#)购买美世的2018年报告——《雇主健康计划全国调研》。

2018年的健康福利成本保持温和增长，增长率为3.6%。但2019年的预计增长率为4.4%，呈缓慢上扬态势——并且再次超过消费者价格指数和工人收入增长率。

药物仍是健康计划的主要成本推动因素——尤其是专用药。尽管自去年起专用药的热潮已经稍有减退，但仍保持了两位数的增长。

虽然大中型雇主（员工数量超过500人）能够将成本增长率控制在3.2%，但小型雇主（员工数量10-499人）的增长率要高出许多。小型雇主倾向于投全保，可供用于成本管理的资源也更少。

但在各个规模的群体内部，不同雇主的成本增长情况也大相径庭。在所有大中型雇主中，有27%完全没有增长，有18%的增长率则超过了10%。小型雇主出现高增长的比例最高。员工人数超过20,000人的超大型雇主更有能力使自己的成本增长保持适中，但即使在这一群体中，也有十分之一的增长率超过了10%。

尽管雇主们承受着使成本增长保持可持续性的压力，但他们也在努力提供有助于打造敬业、蓬勃发展的员工团队的福利组合和工作体验。

过去几年来，该调研都会询问雇主他们在短期内最重要的健康计划管理策略是什么。“监控和管理高成本理赔”在2017和2018年连续占据首位。有趣的是，“营造健康文化的重点策略”从第三升到了强势的第二位。

4

理赔原因 ——
风险与条款



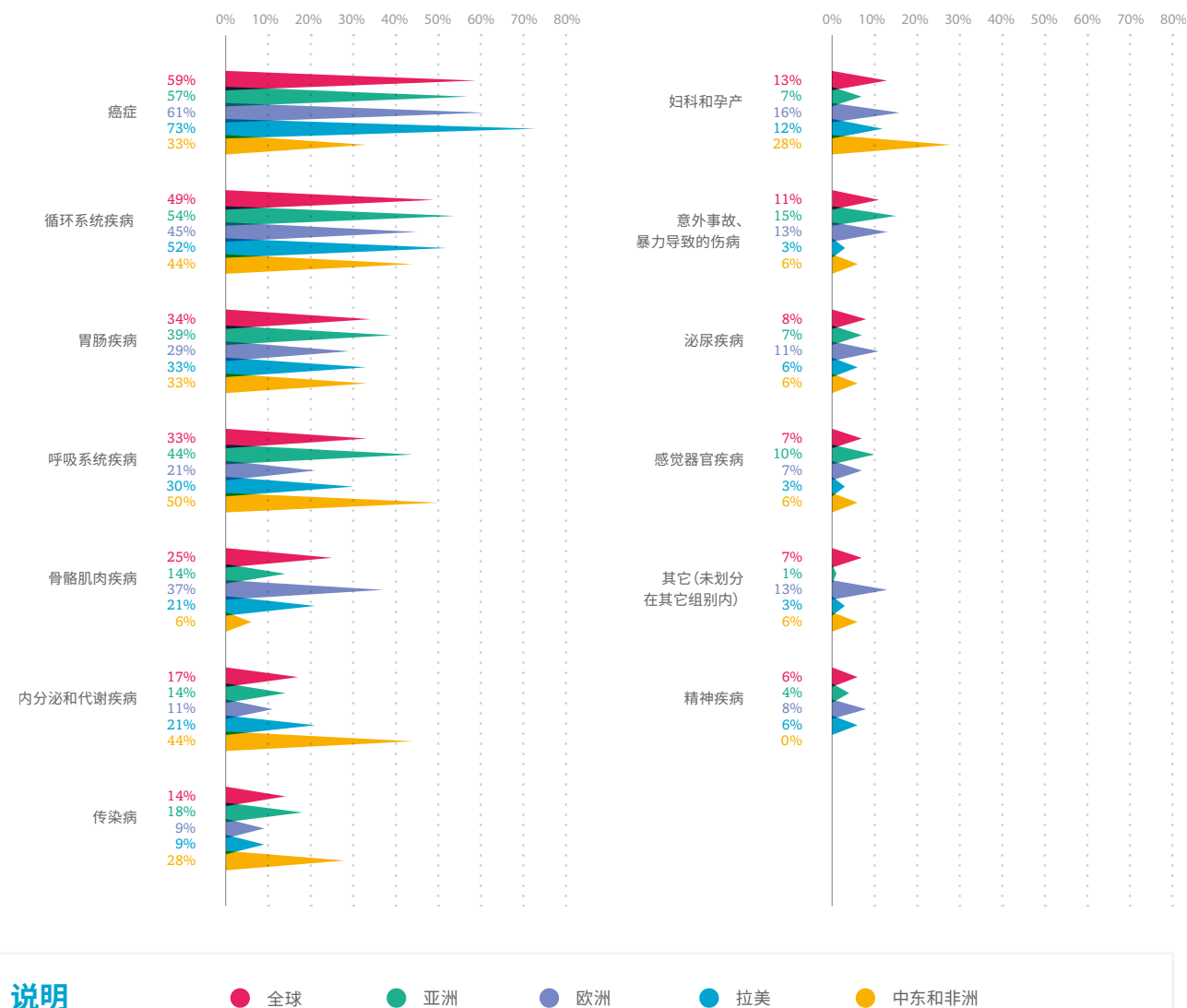
非传染性疾病继续成为全世界所有地区最首要的医疗理赔项目。在全球范围内，癌症和循环系统疾病仍（分别）是大多数保险公司金额最高的两个理赔项目，胃肠疾病和呼吸系统疾病与癌症和循环系统疾病构成了开支最大的四个理赔类别。

应当注意的是，与往年一样，中东和非洲保险公司的前三大理赔开支原因中大多没有癌症这一项，而呼吸系统疾病是他们开支最大的理赔类别。此外呼吸系统疾病仍是该地区理赔频率最高的项目。

尽管全球仅有不到10%的保险公司将精神疾病列入前三大理赔开支原因，但我们发现亚洲和拉丁美洲的保险公司中的这一比例相比去年有所增加。尽管我们的观点仅为推测，且可及性问题仍普遍存在，但这可能是由于多方面因素导致的：

- 在多样性、包容性以及全面关怀考量的驱使下，雇主越来越多地将精神疾病作为自己健康计划设计理念中的一环，并对保险公司施压要求其删除精神疾病除外条款。
- 对治疗此类疾病的重要性的认识逐渐提升，理想情况下，接受心理健康治疗的耻辱感和文化障碍也在减少。
- 数据捕获和报告技术发展。

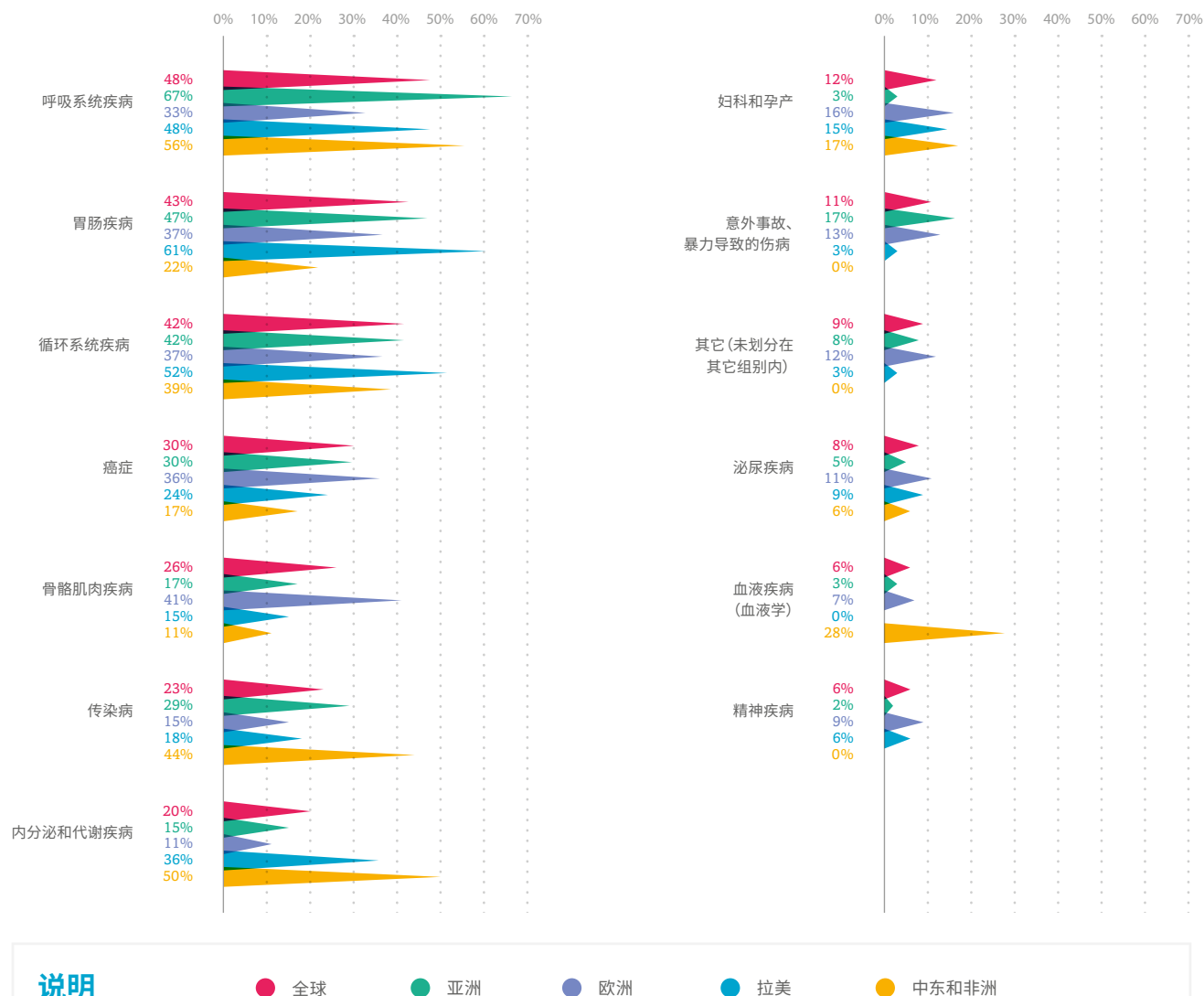
根据理赔金额（美元），2018年在您的集团或整体业务成本中，导致理赔开支的三大原因是什么？



呼吸系统疾病和胃肠疾病仍分别是全球理赔频率最高的两种疾病,与癌症和循环系统疾病共同组成了四大理赔频率最高的类别,其中循环系统疾病在欧洲的理赔频率显著提升。

除此之外排名最高的类别在各地区有所不同。例如在欧洲,骨骼肌肉疾病是一个高频率类别;在拉丁美洲,内分泌和代谢疾病较为普遍;而传染病在亚洲、中东和非洲的理赔频率更高。

根据理赔发生率(频率),2018年在您的集团或整体业务成本中,导致理赔开支的三大原因是什么?



与生活方式相关的风险继续助推健康状况下降趋势

您认为对雇主支付的团体医疗成本影响最大的三个风险因素是哪些？

	全球	亚洲	欧洲	拉美	中东和非洲
1	代谢和心血管风险	代谢和心血管风险	代谢和心血管风险	代谢和心血管风险	代谢和心血管风险
2	膳食相关风险	职业风险	情感/心理风险	膳食相关风险	膳食相关风险
3	情感/心理风险	环境风险	膳食相关风险	情感/心理风险	职业风险
4	职业风险	膳食相关风险	职业风险	烟草烟雾	环境风险
5	环境风险	情感/心理风险	烟草烟雾	职业风险	烟草烟雾
				环境风险	幼儿和孕产期营养不良

在全球范围内,前三大风险仍然是代谢和心血管风险、膳食相关风险和情感/心理风险。这带来了一个挑战,因为这些风险正在持续提高慢性疾病的发病率。

心理健康状况不佳的隐藏成本¹

奥纬咨询和香港城市健康联盟的研究表明,37%的香港专业服务业员工在招聘过程中会出现心理健康状况不佳的情况,25%会在为现任雇主工作时出现。这与英国的研究成果相符,由美世达信员工福利和社区企业联盟在英国开展的**职场心理健康**调研显示,员工队伍中有三分之一的人曾被正式诊断为患有心理健康疾病,近三分之二的人曾因工作出现心理健康问题。

耻辱感仍是接受心理治疗的一大阻碍。在香港的受访者中,55%的人称自己曾因此遭致污名并/或知道他人曾因此名誉受损。

据奥纬咨询估计,香港专业服务雇主每年的有形成本在**7亿到16亿美元**之间,是当前员工援助计划(EAP)支出的40到90倍。

我们观察到,雇主已经将心理健康视为一项关键的企业需求。仅靠EAP已经无法满足需求;所有领导层级都需要采取更好的预防、干预机制和更高的参与度。

¹ 城市心理健康联盟和奥纬咨询。《香港雇主的心理疾病健康成本》。2019年1月。

5

供应商主导的
医疗成本压力



全球而言，高成本药物和生物制剂是导致成本上涨的首要供应商驱动因素，在拉丁美洲和亚洲尤为明显。昂贵的新技术排名次席，在欧洲最为明显。

我们观察到医疗保健体系中存在浪费现象，这是由于过多安排低价值的健康检查和流程——尤其是在中东和非洲地区，该因素是导致成本增长的几大原因之一。这使得雇主亟需帮助员工成为更明智的健康管理服务消费者，并严格根据流程和结果来采取干预措施将患者导向高品质的健康管理服务。

导致您成本增长的三大供应商驱动的原因是什么？

控制药物支出——加拿大实例

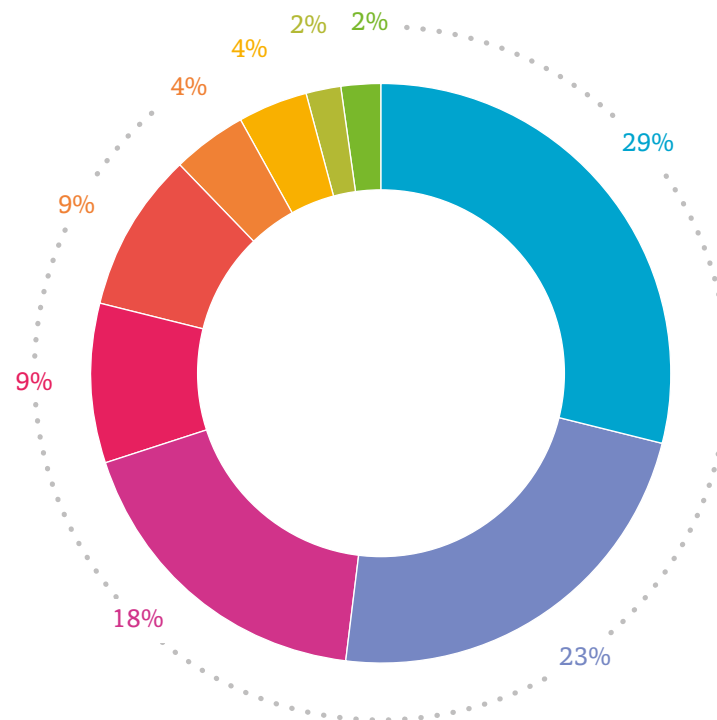
控制药物支出需要雇主持持续关注医疗改革立法、医生开方趋势、新型药物、创新技术和不断演变的福利计划定价方法。此外，针对罕见疾病的生物制剂和生物仿制药、超高成本的专用药的上市，治疗药物和最近推出的癌症靶向基因疗法，每年可能会带来超过100万美元的成本，这会对私人药物保险计划的可行性产生巨大威胁。

我们正加大与雇主的合作，共同开发包含以下要素的药物计划管理策略：

- 用于确定问题和趋势影响因素的先进分析技巧
- 可同时实现多个目标的计划设计，包括成本控制、员工满意度、最佳药物使用、提高投资回报、省级法律合规以及最重要的——改善员工健康。
- 保险公司对加拿大法律的最新了解，以及设计和执行现代创新药物管理计划的行动能力
- 与能够提供出众服务和“加拿大最低价”保证的供应商合作；这些灵活的解决方案使我们的客户在确保服务的稳定性和一致性的同时自由选择自己的保险公司。

说明

- 高成本的药物和生物制剂
- 新的诊断学和流程
- 过多安排低价值的健康检查和流程
- 住院期过长
- 其它
- 获取高质量医疗护理的渠道有限造成市场上的支付竞争不足
- 医疗护理质量不佳
- 限制医院支付竞争的监管环境
- 限制预授权或医生管理的监管环境



6

控制成本的途径



您的企业会在多大程度上开展以下措施来帮助管理医疗计划参与者的健康和/或控制雇主支付的医疗计划的医疗成本？

除了努力改善计划参与者的健康和幸福感外，我们还发现医疗保健供应商开始越来越多地通过设计和管理来控制成本。

全球来看，分别有54%和67%的保险公司称共同保险和免赔额在自己的医疗计划管理方案中发挥了积极作用，并在计划参与者中引入了消费主义。这两项数据相比去年出现了较大增长，去年采用共同保险和免赔额的保险公司比例分别为42%和52%。

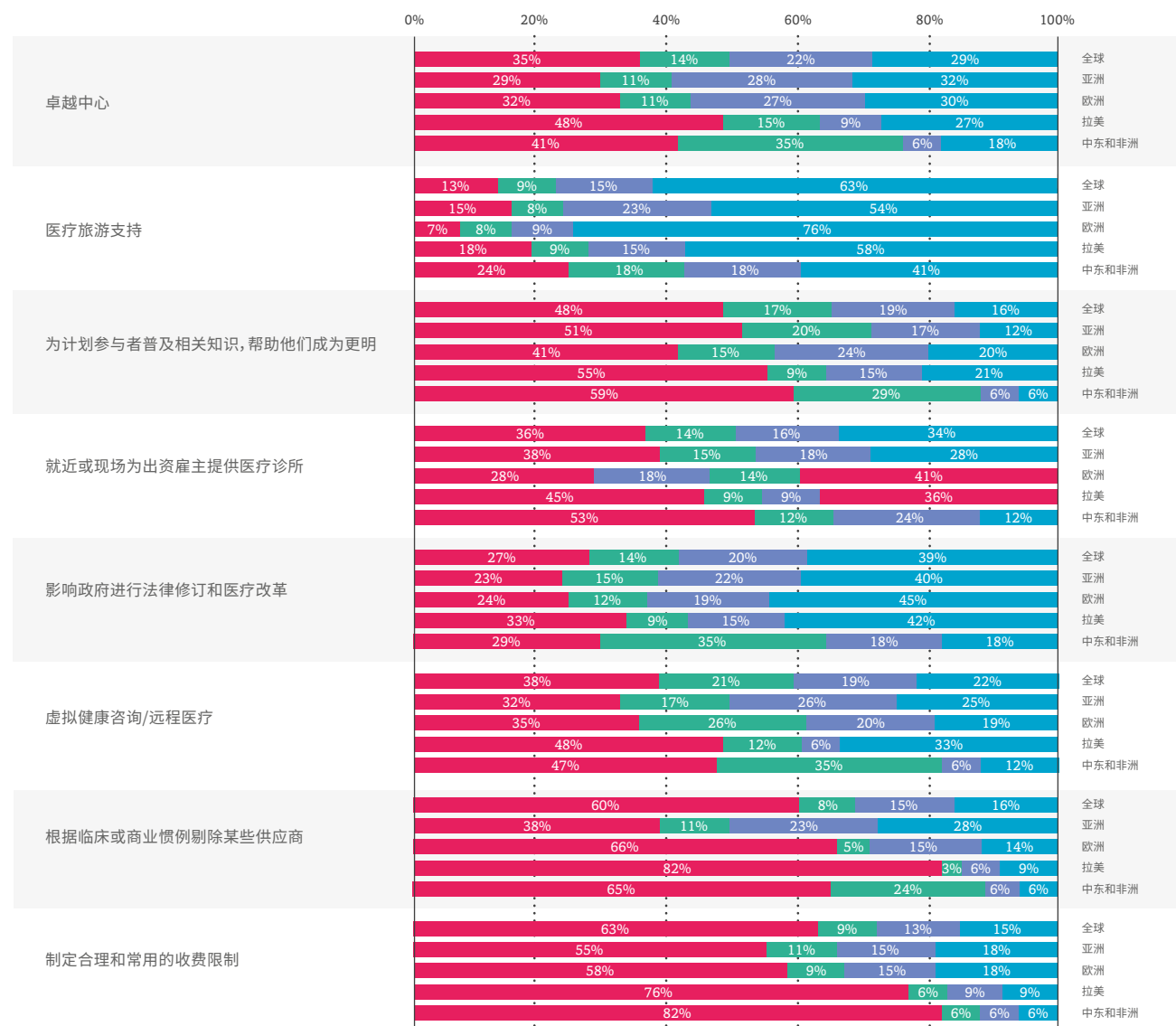
说明

- 这在我们目前的医疗计划管理方案中发挥着积极作用
- 我们正在尝试并且/或者已经制定计划将在未来的24个月内实施此项措施。
- 我们目前正在考虑这项措施。
- 我们没有在此领域投资的计划。



注意：由于四舍五入，各百分比的总和可能不等于100。

您的企业会在多大程度上开展以下措施来帮助管理医疗计划参与者的健康和/或控制雇主支付的医疗计划的医疗成本？(接前页)



说明

- 这在我们目前的医疗计划管理方案中发挥着积极作用
- 我们正在尝试并且/或者已经制定计划将在未来的24个月内实施此措施。
- 我们目前正在考虑这项措施。
- 我们没有在此领域投资的计划。

注意: 由于四舍五入, 各百分比的总和可能不等于100。

控制成本的途径



设计具有激励性的计划

我们发现,全球和各个地区,尤其是中东和非洲正越来越多地通过采用共同保险和免赔额的计划来鼓励消费主义和倡导计划参与者的权责制。

全球,尤其是欧洲的更多保险公司表示,为计划参与者提供激励,吸引他们寻求门诊而非住院治疗也是其计划管理方案的一部分。



管理供应商的服务

保险公司正越来越多地采取预授权策略并与供应商协商价格,包括优选网络和为特定程序协商组合/捆绑销售定价,以此来控制成本。

根据临床或商业惯例剔除某些供应商以及制定合理和常用的收费限制的做法也逐渐普及,尤其是在欧洲。



创造新的健康管理服务获取途径

为了使医疗保健服务更可负担和易于获取,全球许多保险公司开始采取虚拟健康咨询/远程医疗的方式。此外,亚洲和拉丁美洲的现场/就近诊所比例也有所提高。

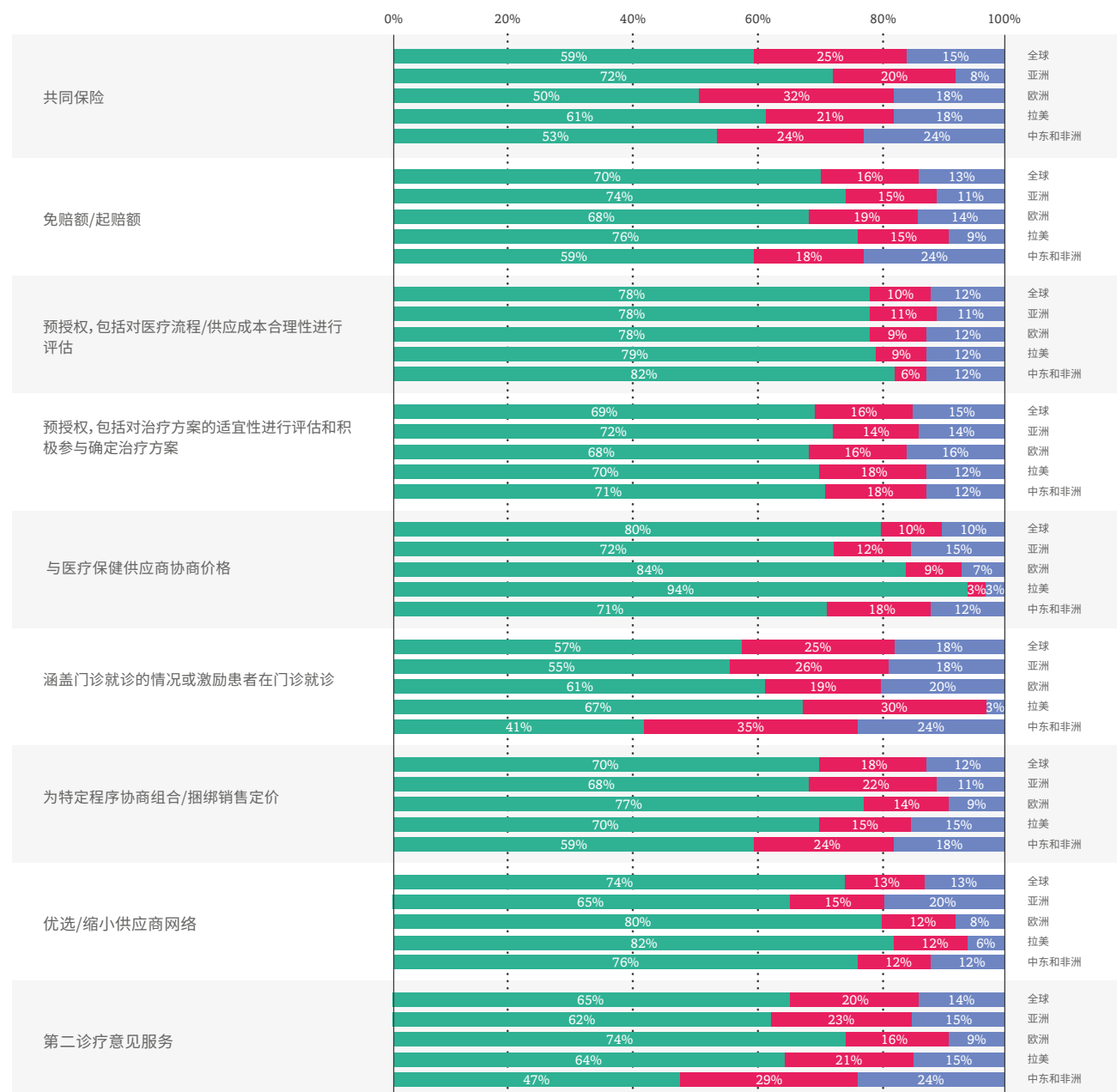
采用第二诊疗意见服务和卓越中心的保险公司大幅增加,尤其是在中东和非洲。

您所在国家的保险行业负责此类解决方案吗？

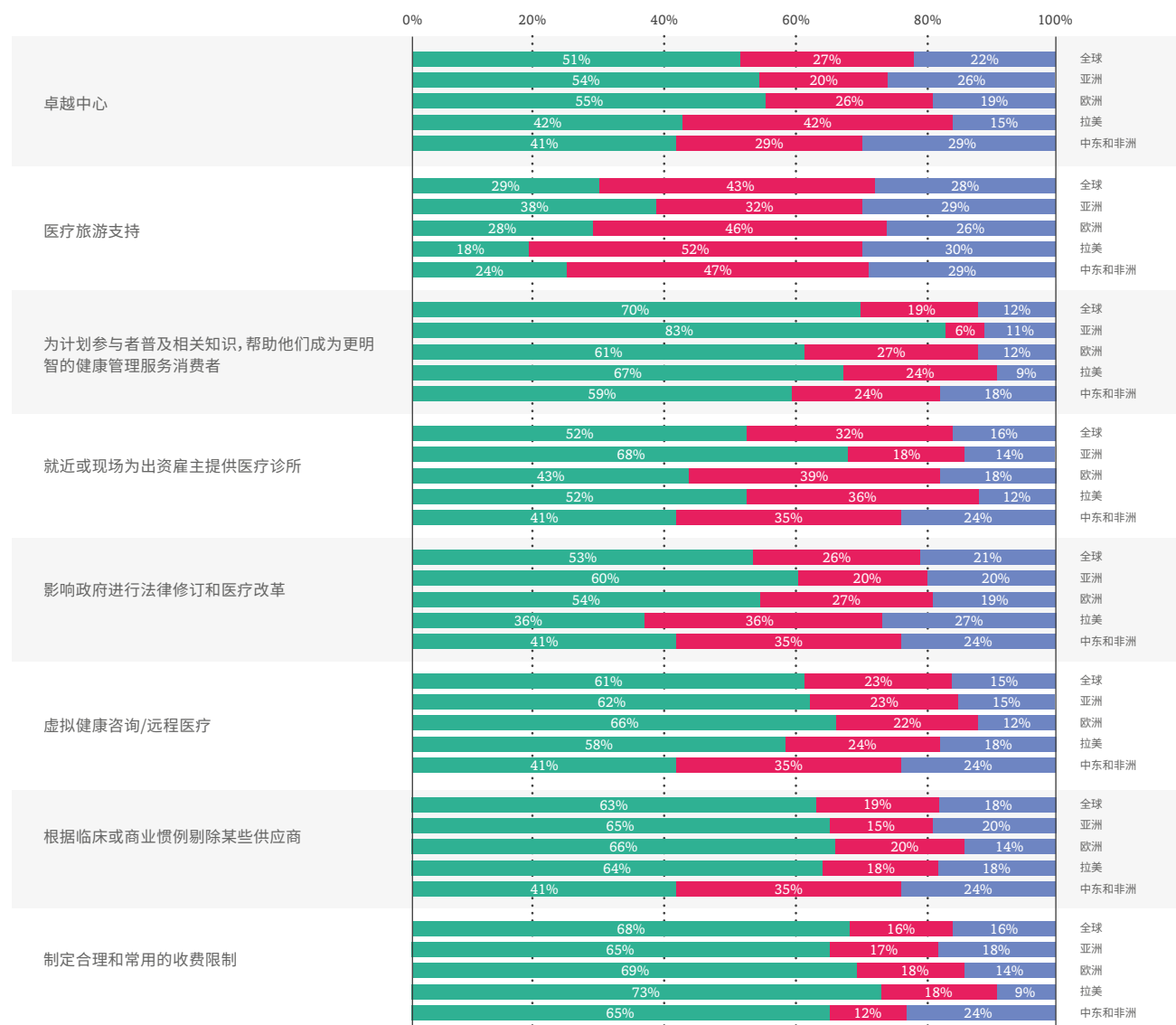
令人鼓舞的是，所有地区中超过60%的保险公司都同意自己需要在许多成本管理解决方案中承担部分职责。但是，只有在所有利益相关方，包括雇主、政府和医疗保健供应商各司其职，共同推进更具成本效益的健康管理服务时，才能实现真正具有实际意义的转变。

说明

- 是
- 否
- 不适用



注意：由于四舍五入，各百分比的总和可能不等于100。



注意: 由于四舍五入, 各百分比的总和可能不等于100。

7

着眼未来的战略投资

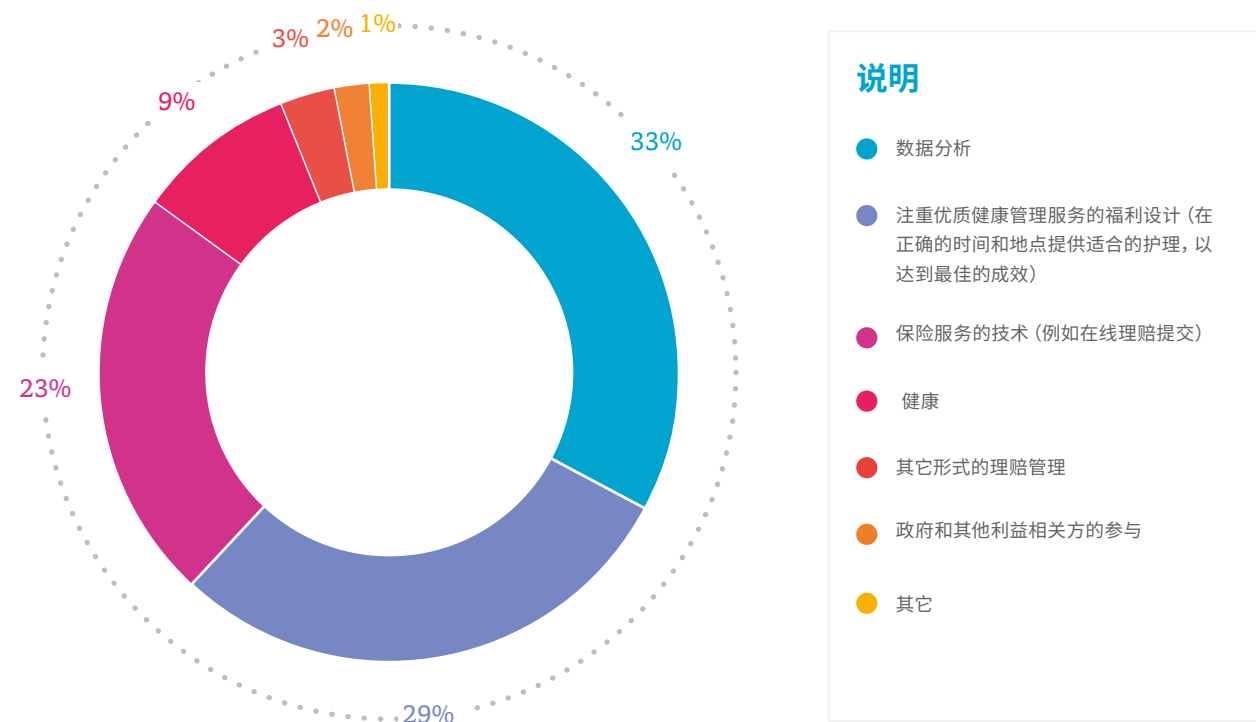


我们预计不断上涨的成本、日益挑剔的客户以及日新月异的行业格局将共同塑造医疗保险业的未来。

我们观察到保险和医疗保健生态系统中已经出现颠覆格局的因素，这来自于初创数字公司，成熟企业的创新，以及供应链的垂直整合。临床医生和消费者开始将先进的分析手段用于各类应用并从中受益，例如提高开支的透明度和护理质量，以及更高的可及性和更广的选择范围。

调研结果显示，保险公司正在数据分析和数字化方面进行战略投资。

列出你的保险公司在团体医疗保险方面最主要的三个战略投资领域



数据分析

是全球保险公司在团体医疗保险方面最主要的战略投资领域。我们猜想这出于三个原因：

1. 保险公司希望收集各类数据来推进新的体验、解决方案和收入。
2. 保险公司需要满足支付计划的雇主的需求，而雇主希望找出/管理成本驱动因素并设计出符合员工医疗保健需求的计划。
3. 保险公司需要从供应商和患者处获取实时数据并从中提炼出可据此采取行动的见解，从而更好地管理供应商和控制医疗保健成本。

数字化

考虑到如今员工对于无缝数字体验的需求，他们自然会期望选择在线的交互方式。我们预计，数字化能力将持续提升，届时将能支持在线理赔提交、选择医疗保健供应商、预约和病历管理等任务。在许多案例中，由价值链中其他方，包括科技初创企业和巨头提供的补充型数字健康解决方案的数量和价值都在持续增长。对此我们的观点是，由雇主支付或发起的数字健康计划将逐渐吸纳来自传统保险计划以外的元素，并且需要被整合进入一个面向计划参与者的聚合型体验之中。



创建一个数字之家

根据汤姆森在线福利开展的一项全球调研，仅有38%的公司为员工提供从移动设备获取福利的服务。¹

雇主必须设立一个整合各类健康和幸福感举措的数字之家。在线平台能让公司更轻松以数字方式管理和提供福利，

以及更方便地与员工就如何运用这些福利进行沟通和交互。

¹汤姆森在线福利。《2018/19全球员工福利展望》，可在以下网址查看：
<https://www.thomsons.com/resources/whitepapers/global-employee-benefits-watch-201819>.

数字健康的兴起

医疗保险公司不仅着眼于为疾病护理提供资金，同时也在向着涵盖预防保健措施到病情管理的综合性服务转变。此外他们也开始更多地为非传统型的护理方法——虚拟、居家甚至机器学习或人工智能等提供资金，例如AI“医生”和症状检查软件等。

我们在下方分享了一系列的数字健康创新，涵盖了从健康到疾病的各种人群。采取早期预防性干预措施将帮助雇主改善员工的健康和工作效率，同时控制未来的医疗成本增长。



美世达信员工福利对那些将数字技术运用在福利的设计和提供上的公司所获得的回报进行了进一步的研究。

如需了解更多详情，请参见《这就是健康|观点》系列第三篇文章——《数字福利的新时代》。

培养消费者更明智地选择健康管理服务

保险公司正逐渐加入能帮助计划参与者做出更明智的医疗保健决策的增值性服务。全球63%——中东和非洲则为惊人的71%——的保险公司声称正在采取相关措施。提供的形式多种多样,包括教育课程、案例管理、辅助保健内容和计划等。

然而,想要从大众沟通转变为创造及时、个性化且具有吸引力的资讯来激励行为模式变化和改变医疗保健购买习惯,仍然存在不小的差距。要让员工接纳并持续参与数字健康计划,还有很多工作需要做。

您是否采取了措施来帮助计划参与者做出更明智的医疗保健决策?

	全球	亚洲	欧洲	拉美	中东和非洲
是	63%	64%	62%	58%	71%
否	37%	36%	38%	42%	29%



以下是我们与客户合作设计的重点聚焦激励和临床要素的医疗计划的一部分范例：



在**墨西哥**，一个客户对处方药计划、主要医疗计划、法律要求的职业健康诊所和多个其它医疗保健举措进行了整合。该客户调整了各个计划的结构，以便通过标准化的流程来控制成本；减少了举措之间的重叠和复杂度；引入了健康和医疗管理委员会并制定了健康战略。初级护理咨询的数量增加，对重大医疗护理的需求也随之减少。



在**印度**，一个客户在住院治疗方案中引入了分级的共同保险选项，以此来激励员工选择能满足特定质量和成本标准的医院。



在**马来西亚**，一个客户设计并执行了一个针对门诊费用的医疗储蓄账户。这提供了灵活的消费方案，包括限制和共同支付，以此来激励正确的行为模式和奖励那些负责地使用该方案的员工。



在**菲律宾**，一个客户设计并完善了一个通过年度健康检查得出个人健康风险得分的方案，以此来帮助员工更好地了解自己的健康状况。现场诊所也从法律的强制要求变为了整体健康管理策略中的一个有效要素。这些改变提高了护理的协调性，降低了受保的医疗成本。



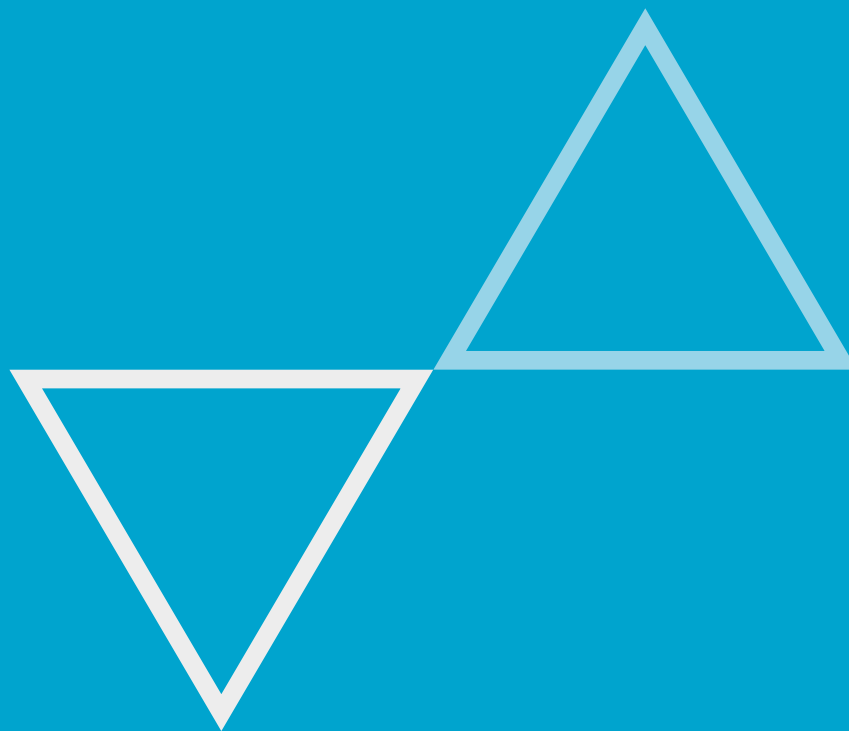
在**香港**，一个客户引入了分级的供应商小组来推进负责的参与者和供应商行为，并与供应商合作开发了癌症卓越中心来以合理成本为计划参与者提供全面的优质护理。



在**中东**，一个客户调整了供需管理流程，包括为标准化收费、慢性病管理、处方/药物福利管理和护理路径指定服务供应商（一般执业医生vs专家）。

8

结语



未来的工作需要健康、敬业的员工。随着全球医疗成本持续攀升,如今雇主应当考虑前瞻性地实施计划管理举措。我们鼓励雇主从成本优化和员工参与度两方面对自己的计划进行审视。

为确保在获取优质医疗保健服务的同时节约成本,雇主可以考虑以下方案:

1. **购买有价值的服务:**重新审视自己的计划以确保它能够鼓励正确的行为和结果。
2. **追求更佳质量:**其重点在于在正确的时间和地点提供适合的健康管理服务。尽管雇主可能并不具备相关的专业知识来独立做到这一点,但他们可以通过专家来(通常通过虚拟方式)帮助员工决定是前往急诊室或当地的医疗机构,还是寻求远程医疗或造访卓越中心,哪种方式更具成本效益,这对改善护理的品质和可负担性大有助益。
3. **提供个性化的体验:**员工希望随时获得个性化的支持,而通过科技手段实现这一点的公司最能取得卓越的员工健康成效。
4. **拥抱颠覆性变革:**与保险公司、雇主和其它内部利益相关方合作推进系统的变革。临床咨询的增多将使医疗保健服务(从内科医生、心理健康服务供应商到理疗师)变得更易于获取,更可负担。在推广这些虚拟护理举措的同时将其与主动的员工沟通和交互相结合。



是时候从成本管理转为以员工为中心的视角了？

着眼于全局，在员工的整个健康旅程中为他们提供支持。

之前，全球医疗趋势报告一直主要关注成本方面。但如今我们开始不仅从成本角度，同时也从以员工为中心的角度来评估雇主，因为这是现代健康计划设计和实施的关键所在。

计划参与者希望获得选择权、个性化的服务和支持，尽管各国员工对雇主的期望各不相同，但许多都将雇主视作获取以上要素的来源之一。

我们期待就该话题与您进行进一步的交流，敬请期待美世达信员工福利的更多观点。

我能负担得起治疗的费用吗？

我应该去哪寻求健康管理服务？



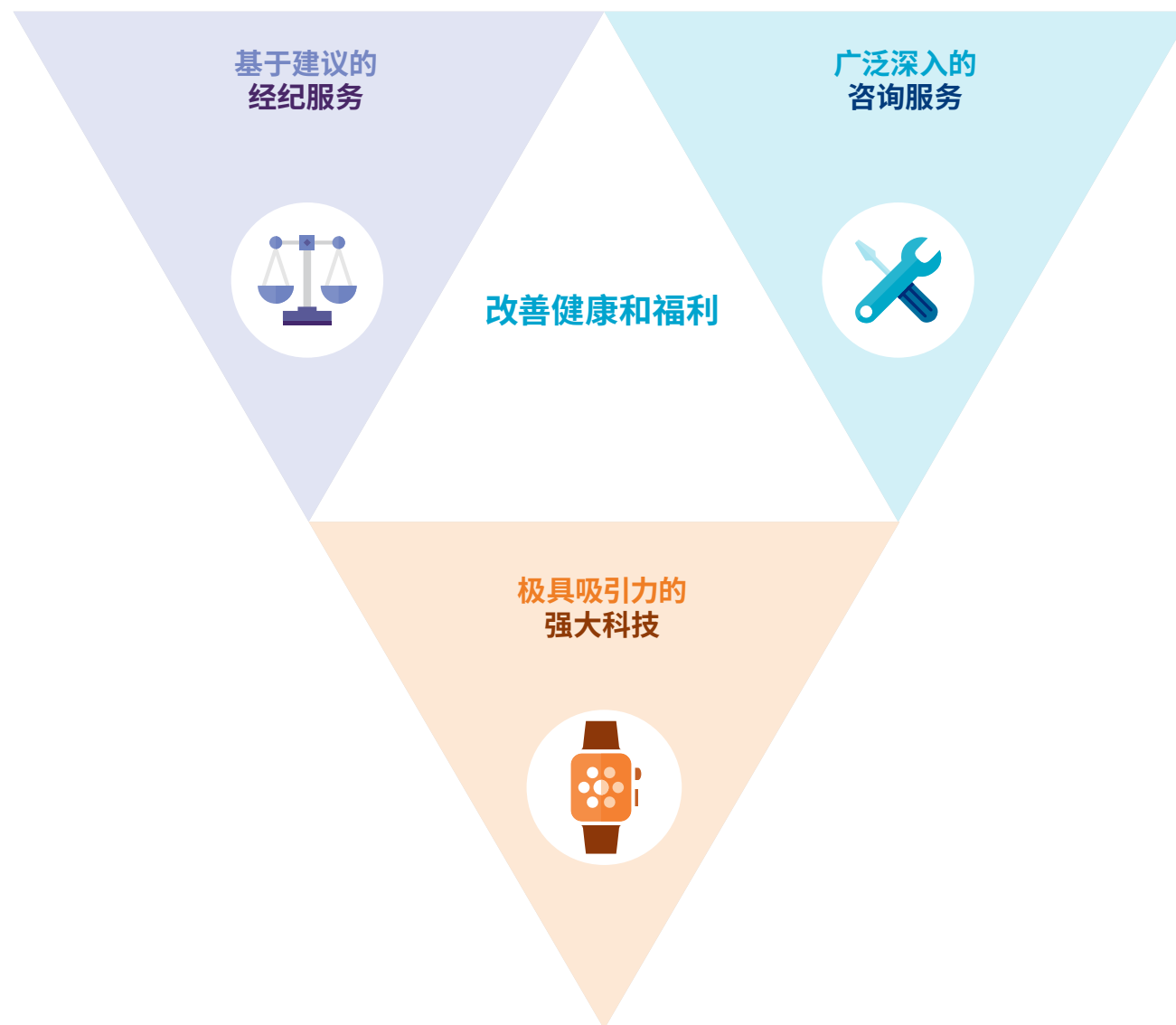
我如何才能保持健康？

如果我分享自己的健康记录，
数据安全有保障吗？

在美世达信员工福利，我们的使命是改善健康和福利——从而提升员工的生活品质，并为企业建立更加稳固的组织架构。

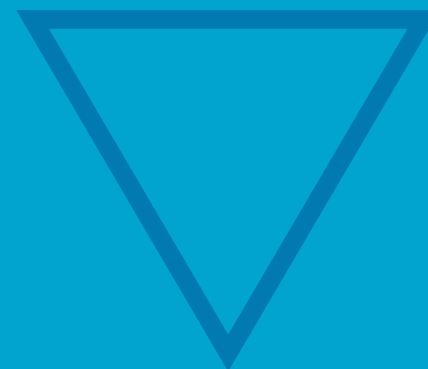
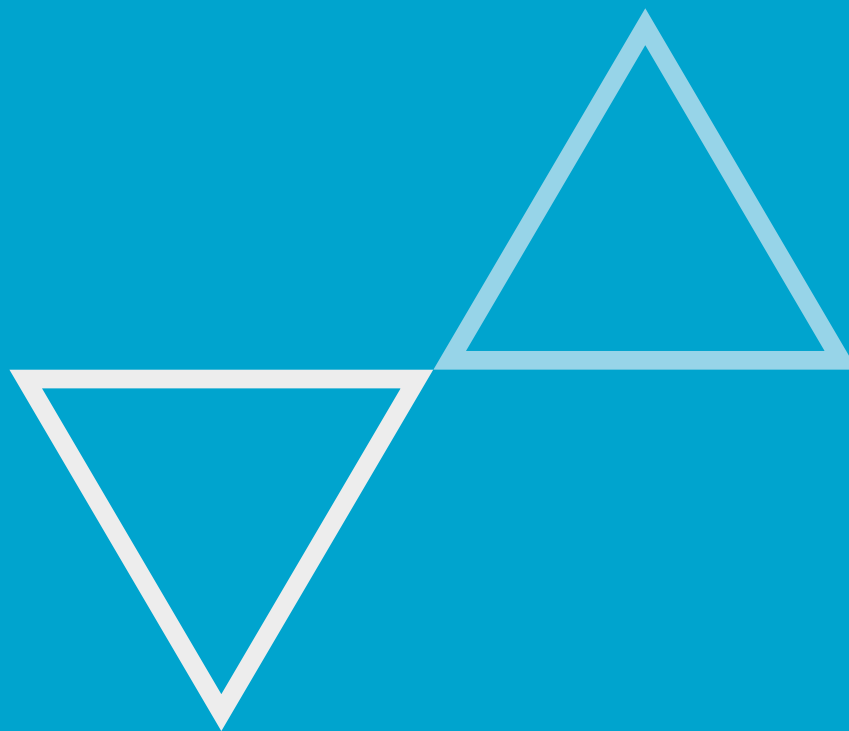
我们能设计和提供健康和风险防护福利方案，从而帮助客户：

- 打造健康敬业的员工队伍
- 优化成本和管理风险
- 简化并以数字手段执行计划



9

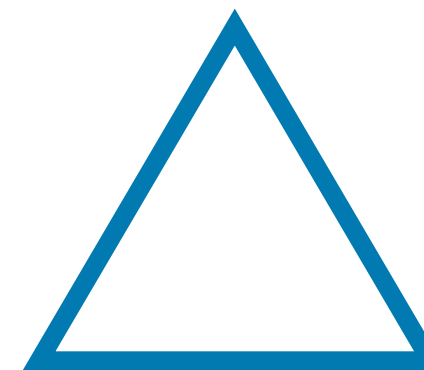
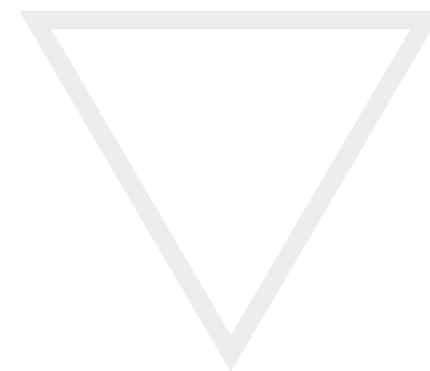
关于本次调研



参与国家 (按地区划分)

地区	国家
美洲	阿根廷
	巴西
	加拿大
	智利
	哥斯达黎加
	多米尼加共和国
	萨尔瓦多
	危地马拉
	洪都拉斯
	墨西哥
	尼加拉瓜
	巴拿马
	秘鲁
	委内瑞拉
亚太区	澳大利亚
	中国
	香港
	印度
	印度尼西亚
	马来西亚
	新西兰
	菲律宾
	新加坡
	韩国
	台湾
	泰国
	越南

地区	国家
欧洲	比利时
	保加利亚
	丹麦
	法国
	希腊
	匈牙利
	爱尔兰
	意大利
	拉脱维亚
	立陶宛
	挪威
	波兰
	葡萄牙
	罗马尼亚
	俄罗斯
	塞尔维亚
	西班牙
	瑞典
中东和非洲 (MEA)	瑞士
	土耳其
	乌克兰
	英国
	巴林岛
	埃及
	肯尼亚
	阿曼
	卡塔尔
	沙特阿拉伯
	南非
	阿联酋



关于本次调研

以下保险公司同意公布他们作为本次调研参与者的身份；另有82家保险公司也在保密的基础上参与了本次调研。

国家	保险公司
阿根廷	ASE
阿根廷	Galeno Argentina S.A.
阿根廷	Medicus S.A.
阿根廷	Swiss Medical Medicina Privada
澳大利亚	GU Health
巴林岛	Bahrain National Life Assurance Company
比利时	Allianz Benelux
比利时	DKV Belgium
巴西	Care Plus Medicina Assistencial LTDA
巴西	Omint Saúde
巴西	Seguros Unimed
保加利亚	Bulgaria Insurance
保加利亚	Generali Insurance AD
加拿大	Green Shield Canada
智利	Bice Vida
中国	中英人寿保险有限公司
中国	安盛天平财产保险股份有限公司
中国	太保安联健康保险股份有限公司北京分公司
中国	保柏全球
中国	中意人寿保险有限公司
中国	工银安盛人寿
中国	中国平安保险公司
中国	众安在线财产保险股份有限公司
哥伦比亚	Allianz Seguros
哥伦比亚	Colsanitas
哥伦比亚	Coomeva Medicina Prepagada
哥伦比亚	Pan American Life de Colombia
哥斯达黎加	Assa Compañía de Seguros Costa Rica
丹麦	Dansk Sundhedssikring
丹麦	Skandia A/S
丹麦	Topdanmark

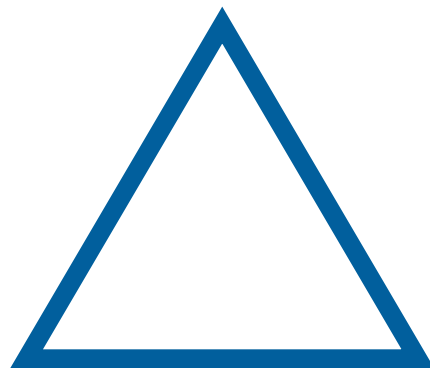
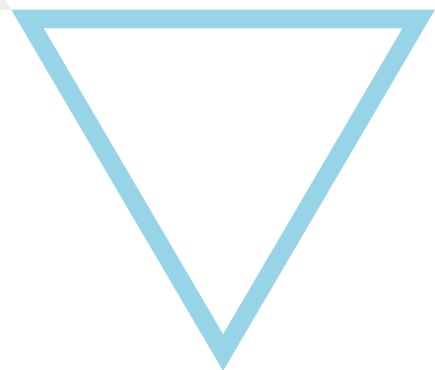
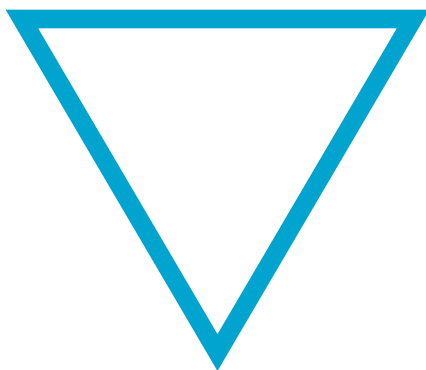
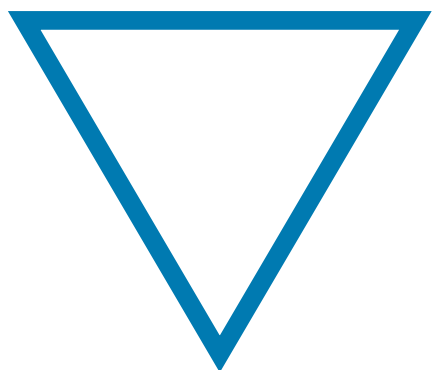
国家	保险公司
多尼米加共和国	Humano Seguros
埃及	AXA
埃及	MedGulf Egypt
法国	Groupama Gan Vie
法国	Swiss Life
希腊	AXA Greece
希腊	Allianz Hellas S.A.
希腊	Generali Hellas
危地马拉	Aseguradora General, S. A.
洪都拉斯	Davivienda Seguros
香港	Blue Cross (Asia-Pacific) Insurance Limited
香港	保柏(亚洲)有限公司
香港	富卫保险有限公司
香港	利宝保险有限公司
香港	美国万通亚洲有限公司
香港	香港永明金融有限公司
匈牙利	Groupama Biztosító
匈牙利	Union Vienna Insurance Group Biztosító Zrt.
印度	HDFC ERGO General Insurance
印度尼西亚	Lippo General Insurance
印度尼西亚	PT. Asuransi Reliance Indonesia
印度尼西亚	PT. Asuransi Sinar Mas
爱尔兰	Laya Healthcare
爱尔兰	Vhi Healthcare
意大利	AXA Assicurazioni
意大利	AXA XL
意大利	Generali Italia
意大利	Società Reale Mutua di Assicurazioni
肯尼亚	Hollard Health International
肯尼亚	Sanlam
拉脱维亚	Seesam Insurance AS

国家	保险公司
马来西亚	AIA Bhd.
马来西亚	Allianz Life Insurance Malaysia
马来西亚	AXA Affin General Insurance Berhad
墨西哥	Grupo Nacional Provincial
墨西哥	MetLife México
新西兰	Southern Cross Health Society
挪威	DNB Livsforsikring
挪威	Fremtind
挪威	Protector Forsikring ASA
阿曼	Al Madina Insurance Company SAOG
巴拿马	Compañía Internacional de Seguros S.A.
巴拿马	MAPFRE Panama
秘鲁	Rimac EPS
秘鲁	Rimac Seguros
菲律宾	First life
菲律宾	Generali Life Assurance Philippines, Inc.
菲律宾	MediCard Philippines, Inc.
菲律宾	Pioneer Life Insurance
菲律宾	United Coconut Planters Life Assurance Corp.
波兰	Medicover
波兰	PZU Życie SA
波兰	TU Allianz Życie Polska S.A.
葡萄牙	Allianz Portugal
葡萄牙	Generali - Companhia de Seguros S.A.
葡萄牙	Seguradoras Unidas, S.A.
葡萄牙	Una Seguros
俄罗斯	AlfaStrahovanie PLC
俄罗斯	Allianz
俄罗斯	JSIC "VSK"
俄罗斯	MetLife
俄罗斯	RESO-Garantia

国家	保险公司
俄罗斯	Rosgosstrakh (RGS)
塞尔维亚	Triglav Osiguranje a.d.o.
新加坡	AIA Singapore
新加坡	Aviva Ltd
新加坡	FWD Singapore
新加坡	Great Eastern Life
南非	Liberty
韩国	Samsung Life Insurance
西班牙	AXA Seguros Generales
西班牙	DKV Seguros y Reaseguros SAE
西班牙	Sanitas
瑞典	Euro Accident Livförsäkring AB
瑞典	Länsförsäkringar
台湾	友邦保险有限公司
台湾	富邦财产保险有限公司
泰国	Cigna Insurance
泰国	Generali Life Assurance (Thailand) Plc.
泰国	Muang Thai Life Assurance
泰国	Tokio Marine Life Insurance (Thailand) PCL
阿联酋	MetLife
英国	AXA PPP Healthcare
英国	VitalityHealth
英国	PJSIC INGO Ukraine
英国	The Private Joint-Stock Company "European Insurance Alliance"
委内瑞拉	Mercantil Seguros
委内瑞拉	Seguros Universitas, C.A.
越南	Bao Viet Insurance
越南	BaoMinh Insurance Corporation
越南	Liberty Insurance Limited

国际疾病分类 (ICD 10) 中与理赔相关的病症示例清单

1. **传染病**: 细菌和寄生虫引起的肠道传染病, 病毒和真菌; 包括HIV感染
2. **癌症**: 包括所有身体组织的恶性肿瘤、原位肿瘤和良性肿瘤; 白血病、骨髓瘤和淋巴瘤应归为此类
3. **内分泌和代谢疾病**: 腺体感染, 代谢病症 (例如糖尿病、肥胖和质代谢紊乱)
4. **血液疾病 (血液学)**: 与HIV无关的各类贫血、血小板减少、免疫缺陷, 凝血异常, 出血性障碍
5. **精神疾病**: 器质性精神障碍、行为障碍、酒精及药物滥用、进食障碍、发育障碍 (例如智力落后)
6. **神经系统疾病**: 脑膜炎、脑炎、帕金森综合征、退行性疾病、癫痫、短暂性脑缺血、睡眠障碍、末梢神经感染 (包括椎间盘造成的压迫)、肌病、脑性瘫痪、脑积水
7. **感觉器官疾病**: 眼睑炎、白内障、视网膜脱离、青光眼、失明; 耳炎、听力丧失、眩晕
8. **循环系统疾病**: 高血压、急性心肌梗塞、风湿热、脑血管事件
9. **呼吸系统疾病**: 呼吸道感染、慢性阻塞性肺疾病、肺气肿、哮喘
10. **胃肠疾病**: 胃食管反流病、克罗恩病、溃疡、胃炎、结肠炎、肝病、胰腺炎、胆石病
11. **泌尿疾病**: 慢性肾功能衰竭、尿石病、前列腺肥大、盆腔炎、不孕症
12. **妇科和孕产**: 流产、怀孕、怀孕相关并发症、自然分娩和终止妊娠、产后并发症
13. **皮肤疾病**: 皮肤和皮下组织感染、痤疮、皮炎、牛皮癣
14. **骨骼肌肉疾病**: 关节炎、膝盖内部感染、椎间盘疾病、背痛
15. **先天异常**: 先天畸形、形变、染色体异常
16. **新生儿注意事项和并发症**: 新生儿呼吸窘迫综合征、新生儿败血症、先天性肺炎
17. **意外事故, 暴力导致的伤病**: 外伤、骨折、创伤、伤口、中毒、外部原因导致的某些其它后果
18. **其它 (未划分在其它组别内)**



如需了解更多信息, 请联系你所在地区的美世达信员工福利办事处。

关于美世达信员工福利

美世达信员工福利致力于为客户提供一站式成本管理、人员风险管理以及复杂的员工福利管理等服务。我们的全球服务网络涵盖了美世和达信在世界各地的分支机构, 以及美世达信基于特定标准在当地精选的合作伙伴。我们的福利专家对当地市场均有深入的理解和丰富的经验, 他们遍及全球135个国家和地区, 为超过150个国家和地区的客户提供服务。凭借我们在各地的成熟业务运作, 我们建立了独有的全球统一平台, 确保我们为客户提供全球一致的专业服务以及独特的本地化解决方案。

重要声明

本文件不构成或组成达信或美世在任何其未获得授权或许可的国家提供被监管的服务或产品的任何要约、招揽或销售邀请。您接受本文件表明您已理解它不构成任何合约的基础, 且美世和达信不对依赖或根据本文内容所做出的决定承担任何责任。

本文件所述之任何服务或产品的可获得性、属性和提供方以及适用条款和条件可能会因特定国家适用法律法规的限制和要求而有所不同。

对任何可能影响达信或美世于您所在国向您提供被监管的服务或产品资格的相关限制事宜, 请咨询您当地的达信或美世顾问。

美世公司2019版权所有。保留所有权利

6009822-MB