



HONG KONG

香港：雇员保险支出倍增 优化雇员保障成趋势

Securing Talent with Employee Medical Security in Hong Kong

香港企业不同于大陆类似五险一金的多面社会保障体系，香港政府对于香港从业者的基本社会保障并不丰厚，仅有雇员补偿保险和强积金，大多需要依靠企业为员工提供医疗保障。

并且，随着香港企业人才流失率的日益加剧，不少企业也在设法挽留宝贵的人才。根据香港某保险顾问机构的多年研究结果显示，愈来愈多香港企业倾向为员工提供更全面的医疗保障。与此同时，香港员工整体的医疗索偿金额亦有上升趋势。

研究表明，香港的雇员保险大致分为四类，按支出成本先后排列为：法定保障、团体医疗、危机保障及健康维护四大类。当中法定保障及团体医疗更分别占整体支出的60%及20%。与2005年的支出数字比较，企业投放在健康维护的资源有接近两倍增幅，而法定保障及团体医疗则各有接近1.3倍增幅。以上数字的升幅除了反映工资上涨及通胀的影响外，更反映出雇员对保险的需求加剧，而企业为了挽留人才亦大幅投放资源到保险范畴。

随着现代人对健康及保健有更深入的认识，企业有必要考虑为雇员提供更全面的雇员保险，藉此吸引人才并提升整体员工的生产力。若不幸发生工伤意外，雇员补偿保险未必能够完全补偿员工的医疗费用或伤亡，这更能彰显团体医疗计划的重要性。对于海外雇主而言，香港的雇员保险结构较为繁复，企业要提升这方面的成本效益，BIPO的专业团队定能为您提供一站式的顾问服务，说明企业重新审视现有福利并提供专业意见以优化雇员福利制度



强积金 (MPF)

除去自由职业者, 月薪超过7100港币的雇员需要每月缴纳强积金, 因强积金是为保障雇员年老后的生活, 所以到65岁后才可取出。

强积金计划	
注册资格	所有全职和兼职雇员 (18-65岁间)
豁免人员	外籍员工 (工作年限少于13个月)
缴纳金额	
公司部分	5%的税前收入 (税前收入>\$30,000, 最高缴纳\$1,5000)
个人部分	税前收入>\$7,100, 缴纳5%的税前收入 (税前收入>\$30,000, 最高缴纳\$1,5000)

雇员补偿条例

雇员补偿条例旨在就支付补偿在工作期间手上的雇员而订定的条文。

条例内容	
事故通报	7天 (过世) / 14天 (事故后)
按期支付	4/5的日平均工资, 最多24个月
医疗津贴	最高HK\$200/天 (门诊/住院) 最高HK\$280/天 (门诊挂号且住院)

工伤亡补偿条例

永久性丧失劳动能力补偿

地区	40岁以下	40-56岁以下	56岁以上
香港	96个月收入 x 永久丧失赚取收入能力百分率	72个月收入 x 永久丧失赚取收入能力百分率	48个月收入 x 永久丧失赚取收入能力百分率

* 每月赔偿收入最高HK\$21,500

因公身亡补偿

地区	40岁以下	40-56岁以下	56岁以上
香港	84个月收入	60个月收入	36个月收入

* 每月赔偿收入最高HK\$21,500

关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立, 在新加坡设立亚太总部, 研发中心分别设立在新加坡, 上海, 印度尼西亚, 另外, BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司, 业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等。除了人力资源服务, 我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合, 实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO, 作为亚太区服务网络最广, 落地最深的一站式人力资源合作伙伴, 提供创新高效的企业解决方案, 助力提升企业效率, 以“中国服务的探索者和实践者”为己任, 致力于把“中国服务”推向世界!

