

中国高净值人群 “画像”

文 / 赵路云

中国作为新兴市场私人财富增长最快的国家，经过近 40 年改革开放的高速发展，已拥有了大量的高净值人群。他们中的大多数，都带有鲜明的时代烙印，是中国特定时代背景下“先富”起来的“创富一代”。从创富到守富、传富，他们对于家族财富的传承与延续，有着天然的需求。

此外，随着时间的推移，“守富二代”亦逐渐崛起，为高净值人群注入了新鲜血液，也同时带来了新的观念与需求。他们对于家族财富传承有着更加清醒和独到的认知。

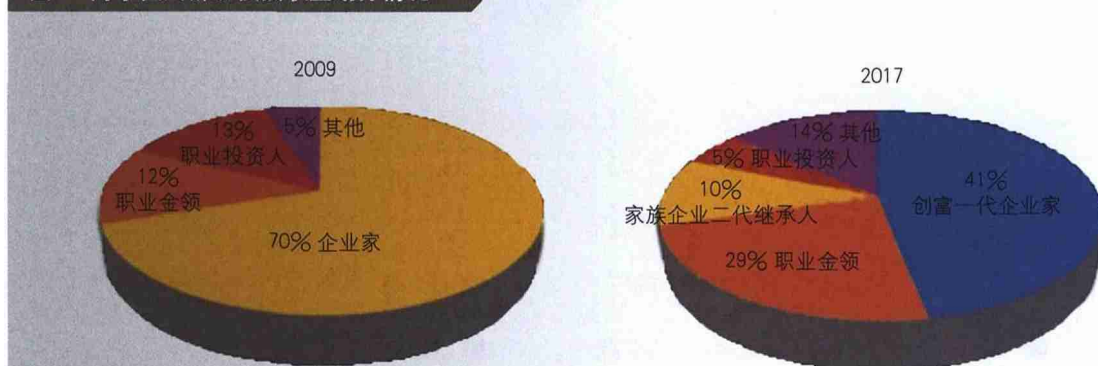
面对“创富一代”与“守富二代”的不同需求，如何才能为他们提供更加个性化的家族财富传承规划？通过多维数据，刻画出他们的立体“画像”，以期更全面、更深入地了解客户需求，是为上策。

结构与特征“画像”

● 财富来源：“新面孔”不断增多

十多年前，我刚加入 J.P.Morgan 私人银行参加纽约总部的轮岗和培训时，印象最深刻的是美国私人银

图1 高净值人群规模按职业划分情况



数据来源：《2017中国私人财富报告》。

行对高净值人群的财富来源分得非常细。在设计每一类人群的资产配置模型时，针对企业家、职业金领、投资人和财富继承者等不同财富来源的高净值人群，都有不同的配置建议。而当时中国的财富管理行业刚刚兴起，大部分高净值人群都来自于企业主，一小部分来自于投资创富，职业金领创富和财富继承者还非常少。

但在过去的十多年里，随着社会创富渠道的拓宽，经济发展造就了很多财富“新面孔”。

从招商银行联手贝恩公司发布的《2017 中国私人财富报告》中可以看出，虽然“创富一代”企业家仍是高净值人群的主要来源，但比例已经从 2009 年的 70% 降为 41%；而职业金领已成为高净值人群的第二大来源，比例从 2009 年的 12% 提升到 2017 年的 29%。（见图 1）

这一方面说明企业在发展过程中，对管理的专业性和规范性要求不断提高，因此越来越多的企业家选择引入职业经理人和外部专业人士来完善企业治理；另一方面也说明企业家给予职业经理人的薪酬激励和股权激励足够高，大大带动了金领创富市场的发展。

同时，家族企业二代继承人成为高净值人群的第三大来源，占比 10%。这说明中国的第一代企业家已经开始进入代际传承期。方太集团的二代传承接班，堪称家族企业传承的典型案例。创一代茅理翔先生在 55 岁的时候和他的儿子茅忠群选择以共同创业的方式，通过“带三年、帮三年、看三年”助力儿子顺利接班，同时还在 66 岁的时候创立了家业长青学院，从传承的践行者成功转型成为一名布道者。

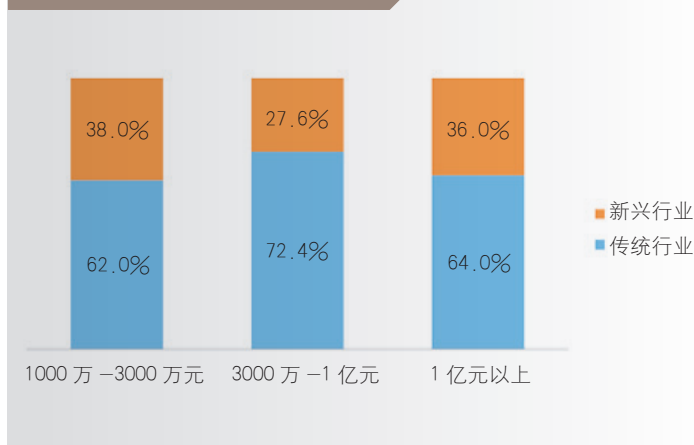
● 行业来源：新兴行业和年轻化是亮点

《诺亚 2017 高端财富白皮书》中的数据显示，传统行业仍是财富分布最为集中的地方，但财富正在向新兴行业转移。

财富始终是需要时间来积累的。因此，年龄越大的高净值人士，来自传统行业的越多，而在可投资金融资产规模的各层次中，都仍然是传统行业的高净值人士占据多数。（见图 2）

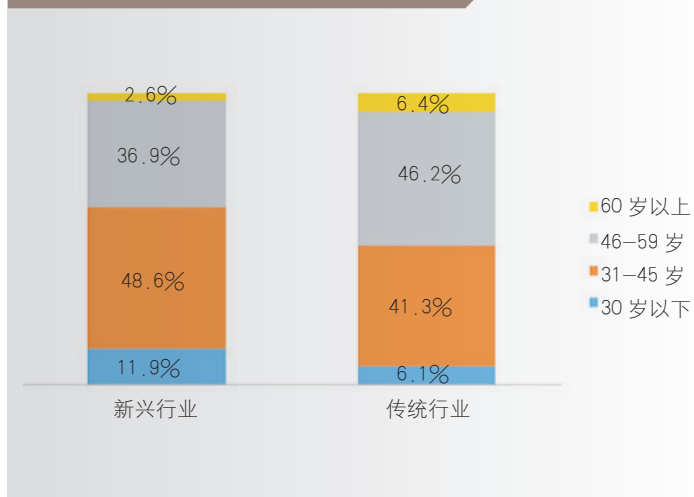
但新兴行业的成长速度不容小觑。近年来，随着新经济的快速增长，新兴行业的高净值人士占比正在上升。越年轻的高净值人士，来自新兴行业的越多。45 岁以下年龄段中，来自新兴行业的占比已超过一半。

图2 高净值人群的行业分布



数据来源：《诺亚2017高端财富白皮书》。

图3 各年龄段高净值人士的行业分布



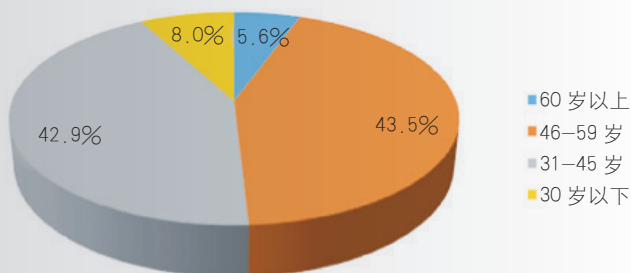
数据来源：《诺亚2017高端财富白皮书》。

（见图 3）

未来，随着这一趋势的延续，新兴行业的高净值人士的占比会越来越高。

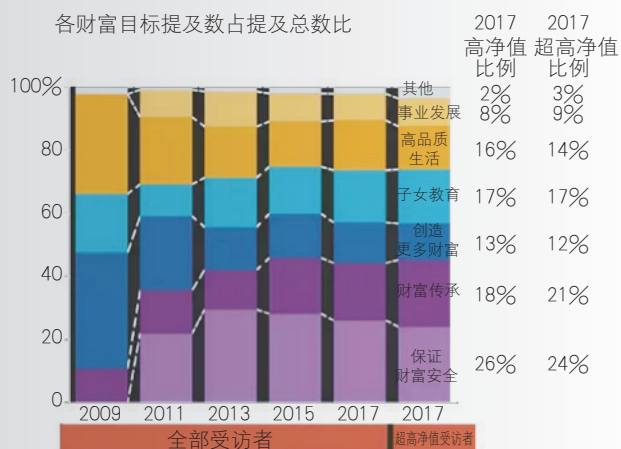
同时，根据《诺亚 2017 高端财富白皮书》的分析，近年来随着新经济和创业的兴起、第一代企业家逐步交班给第二代，年轻的高净值人士越来越多。30 岁以下的高净值人士已占到 8%，45 岁以下的高净值人士占比超过 50%。（见图 4）这说明中国的高净值人群年富力强，未来具有较强的创富能力，中国的高端财富管理市场发展空间巨大。

图4 国内高净值人群的年龄分布



① 数据来源：《诺亚2017高端财富白皮书》。

图5 高净值人群各财富目标占比情况



① 数据来源：《2017中国私人财富报告》。

“四维”家族服务需求

这几年，高净值人群的财富目标正逐渐从创富向守富与传富转变。《2017中国私人财富报告》显示，高净值人群的首要财富目标是保证财富安全，其次才是财富传承。越来越多的高净值人群开始系统性地思

考和规划如何将物质财富和精神财富有效、有益地传递给下一代。

从图5可见，高净值人群在资产保全和传承方面的需求正日益加强。而财富的保障和传承则需要系统性、长周期和全方位的综合规划。笔者在长期的家族客户服务中，总结出高净值人群的家族服务需求主要包括家族财富管理、家族治理、家族教育、家族慈善四个维度。

● 家族财富管理

家族财富管理是站在代际传承的视角探讨长期的资产配置安排、资产保全和传承安排、税务管理筹划等。

对于传承架构的设计，在海外拥有800多年发展历史的家族信托逐渐受到青睐。家族信托，作为一种优良的财产转移和财产管理制度，确保了财富保值、财富增值、财富传承这三大目标的完美实现。该制度在发达国家得到了广泛的应用，许多知名的欧美家族都借道家族信托的财富传承机制，成就了家族财富的基业常青。

而对于资产管理，运用家族基金持有管理专户则是未来的大趋势。

家族基金的投资方式主要有三种：第一种是直接投资模式，直接进行特色资产投资。第二种是按照大学基金模式进行全球、全资产配置。第三种是混合模式，也即同时进行直接和间接投资，一般是资产规模较大的家族，比如索罗斯家族、比尔·盖茨家族、麦克·戴尔家族等用的都是这种模式。

中国的家族基金刚刚起步，基本还处于以直投为主的阶段，但近年来也开始了间接投资的尝试，比如马云投资的对冲基金、云峰基金等。

未来，中国家族基金的国际化、职业化是一个发展趋势。

● 家族治理

如果说家族财富管理关注更多的是财富传承，那么，家族治理则更多关注于家族精神的传承，这包括家族愿景规划、家族宪章设计、家族议会制度的订立、家族品牌传承等。

笔者2017年在参加由北京大学、牛津大学、哈佛大学联合主办的《华人家族企业全球课程》时，发现欧美一些已经传承了四代五代的家族，在家族治理

方面是非常重视的。他们家族成员的最后一份事业就是回到家族企业担任家族治理官，推荐家族文化建设、家族精神传承。哈佛商学院家族企业课程主任约翰·戴维斯曾说过：“家族治理要站在比企业治理更高层面去规划，它是家族传承的核心。”

● 家族教育

纵观全球传承百年的家族企业，大多数还是以培养家族自己的接班人为主。结合中国的承袭传统，把子女培养成合格、优秀的接班人，亦是家族传承的重中之重。

《家族财富传承：富过三代》的作者詹姆斯·E. 休斯曾说过：金融资本是道路，而人力资本的成长是目的。家族金融资本终将服务于人力资本，家族教育则是家族人力资本发展的阶梯。

近年来，在哈佛商学院就读的学生中，有不少都是家族背景显赫的“富二代”，比如一些国家的王室后代和富翁子女，但他们比任何人都更积极努力。凌晨四点半，还在哈佛图书馆读书的学生里有他们的身影；每周工作时间超过80小时；最苦、最累也最难被录取的华尔街投行中也活跃着他们的身影。

在常人眼中，这些含着金钥匙出生的人本应该过着衣食无忧、非常优渥的贵族生活，可他们来到哈佛，和大家一起面对颇有压力的10%末位淘汰制和“冷叫”制度（即每节课开始，老师会随机抽取一位同学把课前发的案例讲一遍，讲的内容要达到老师把六块黑板写满的要求方可坐下，一般被点到的同学都会浑身发冷而被称为“冷叫”）。

而他们之所以这么拼，主要原因还是来自于家族对他们的要求。他们的家族宪章中通常会有针对下一代的具体约定，诸如家族后代必须毕业于某些权威机构公布的排名全球前十名的大学才可以成为家族接班的对象；在进入家族企业前必须在世界500强企业工作5年以上并获得升职证明等。

人们常说，培养出富人只需要一代，但培养出贵族则需要三代。在由富及贵的道路上，精英教育是核心助推器。那些受过精英教育的孩子，因为在言行举止和思维逻辑上受过良好的训练，身上会透露出一种不凡的气质，再加上他们的远见和学识，才真正能够实现家族进化。

美国第十八任交通部长赵小兰的母亲赵朱木兰女

士曾经说过：“教育是父母给女儿最好的嫁妆。”每一代都通过教育提升下一代的能力，让他们获得更多的发展机会，是推动家族后代“青出于蓝而胜于蓝”的最佳路径。

● 家族慈善

成功的企业家不管起点如何，终点一定会走向社会责任。随着越来越多的富一代将财富传承给下一代，物质传承以外的精神传承正在被越来越多的人提起。而精神传承的一个重要途径便是建立在家族财富基础上的慈善事业，用“善过三代”打破“富不过三代”的魔咒。在国外，像比尔·盖茨这样的富豪都提倡“裸捐”，他们并不准备把大量的财富留给子女，也并不担心子女的未来——因为他们已经为子女留下了能力、人脉等巨大的隐形资本。

国内，慈善基金会、慈善信托的概念在这几年也为很多高净值人士所关注。比如国内慈善信托最大一单就属于美的集团创始人何享健先生，他曾经分别建立了慈善基金会和慈善信托。

接下来，在发达国家非常盛行的DAF（Donor Advisor Fund，捐赠者指定基金）等模式，因为其在税收管理上的巨大优势，也将得到更多国内高净值人士的关注。

家族办公室、付费咨询业态逐渐兴起

在十多年参与高净值人群财富管理的工作经历的基础上，笔者总结出了中国家族财富管理的未来发展趋势。

● 以家族办公室为主要代表的管家式财富管理模式

随着财富管理的国际化接轨，海外知名家族所推崇的家族办公室形态在国内渐渐兴起。

世界上家族办公室架构和职能比较全面的是比尔·盖茨的家族办公室，主要包含三大类服务：一是财富管理，比尔·盖茨专门成立了瀑布投资，聘用知名资产管理人拉森担任投资负责人，帮助比尔·盖茨管理微软股份减持后的全球资产布局。二是家族治理，包括梳理家族价值观，草拟家族宪章，成立家族理事会，家族议会制度等。三是慈善事业，包括建立盖茨·梅琳达基金会等。



榜样的力量是无穷的。在家族办公室落地中国的过程中，其更多的价值和使命仍然在于承担家族管家的角色，将主要为高净值人群提供三大管家式服务：第一，培育家族文化，布局家族人力资本；第二，帮助家族梳理资产，确定投资方向，做好全球资产配置；第三，识别风险，根据相关法律税务环境和家族目标，制定合理的财富管理风险隔离策略。

● 咨询付费

由于家族财富管理领域涉及的专业知识非常广，需要协同资产配置专家、法律税务专家、家族治理专家、家族教育专家等提供综合服务，咨询付费将会成为家族财富管理的发展趋势之一。

受诸多历史因素的影响，目前很多国内的客户，尤其是高净值客户，都还不太习惯在财富管理服务上支付咨询费。然而，随着更多年轻高净值人群的出现，他们普遍更加认同“问道有先后、术业有专攻，为专业付费，为时间和效率付费”的理念，进而也会带动家族财富管理领域咨询付费服务的发展。为律师、税务师支付以工作时间计价的服务费已然成为趋势，并

逐渐为高净值客户们所接受。

未来，财富管理服务和法律税务服务等融合在一起提供综合架构设计和传承规划安排将是咨询付费的重要发展方向。另外，很多高端家族服务平台会搭建会员俱乐部，设置一个会费门槛，针对认同会员服务价值的对象提供服务，这也将是咨询付费的趋势之一。

毋庸讳言，高净值人群基业长青的需求正逐渐转化为家族意识的复苏，家业百年传承的规划与布局已成为中国家族财富管理行业得以兴盛发展的土壤来源。

家族财富管理与传承是一个立足长远的规划，家族顾问需要耐心和情怀与家族成员协同发展。UBS(瑞士银行)在瑞士总部的一位家族财富管家，他们家族三代都供职于这家银行，分别陪伴其家族客户三代人，两家人一起实现了家族百年的绵延传承，这是家族财富传承最美好的境界。

期待终将有一天，这也能成为中国家族财富管理的发展模式。■

(作者为瞻睿家族传承研究中心创始合伙人)