

招商信诺

全球财富与健康研究报告



并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

背景

在现代社会中，财富和健康通常被视为幸福生活的两大保障。财富不仅仅是金钱的积累，更包括资产的管理与传承。健康不仅仅指身体健康，更包括心理、精神等方面的综合发展。随着中国改革开放四十余年经济的快速增长，在创造和积累财富的同时，创一代企业家们逐渐步入晚年，如何在实现财富增长与传承的同时，保持身心的健康与活力，成为他们共同关注的焦点。基于时下人们关心的话题，招商信诺人寿携手北京大学全球健康发展研究院及中经传媒智库推出了《招商信诺全球财富与健康研究报告》，从全球视角出发，对“财富健康”与“身心健康”两大议题展开深入探讨。

2003 年，招商信诺作为中国加入世界贸易组织后首批成立的中外合资寿险公司之一，从深圳正式出发。秉持“让客户更健康 生活更美好”的使命和初心，在健康保障、财富传承、意外保障、养老保障等领域为客户提供专业服务。为满足不同类型客户的多方面保障需求，招商信诺打造了多方位的产品体系，为客户的美好人生保驾护航。招商信诺的美方股东是拥有超 230 年历史的信诺集团，信诺 230 年的保险及健康服务经验、前瞻性的全球先进理念，是招商信诺大健康战略的专业之源；招商信诺的中方股东是招商银行，凭借“因您而变”“价值银行”的经营理念，招商银行的庞大且优质的客群，使得招商信诺能够更加深入地洞察不同客群的需求，充分发挥金融专长，持续创造社会价值。北京大学全球健康发展研究院以“同一世界、同一健康”为核心理念，致力于建立国际领先的全球健康科学研究与交流平台，探索疾病预防与控制、卫生服务和健康管理新模式。中经传媒智库是在中国社会科学院的智慧支持和战略指导下，由《中国经营报》主办，集专家、机构、平台、媒体资源于一体的媒体融合型智库，面向商业经营的决策者、商业企业的领导者、商业活动的践行者，洞察政策走向，发现经济规律，前瞻全球战略，助推商业发展。

不同于发达国家在财富传承方面拥有较长的发展史、成熟的市场和工具，中国在这方面仍处于发展和探索阶段。为此，本报告通过深入剖析全球财富健康和全球身心健康的现状与趋势，通过比较美国、日本、英国、新加坡、阿联酋以及中国等六个不同国家在财富传承上的策略，基于各个国家独特的文化、法律及经济背景，在为读者展示一个多维度的财富传承视角的同时，探寻中国财富传承的特色。报告致力于帮助读者领略不同国家的不同文化和法律对财富管理的深远影响，了解财富传承所面临的挑战，学习多元化和风险管理的实用技巧，从而提高对财富长久传承的认知。

同时，《招商信诺全球财富与健康研究报告》中“身心健康”部分与北京大学全球健康发展研究院合作，结合信诺全球健康指数调研数据，分析健康管理的关键要素，为读者呈现全球健康管理新趋势。

无论您是企业管理者，还是对健康和财富颇为关注的普通读者，本报告都将为您提供宝贵的信息和切实可行的建议。在这个充满挑战和机遇的时代，让我们以全球视野和创新思维，携手踏上健康的智慧之旅，共同追求财富健康与身心健康的完美平衡，为自己和家人创造更加美好的未来。



招商信诺人寿： “让客户更健康”的使命与实践

从 20 世纪 30 年代人们认为“无病即健康”，到 90 年代世界卫生组织对健康的全面定义，人类对于健康的理解经历了深刻的变化。如今，健康不再局限于身体的无恙，而是涵盖了心理、社会适应以及道德等多个层面的整体概念。

从国家战略看，“健康中国”战略正在深入推进，党的二十大报告明确提出“要保障和改善民生，健全可持续的多层次社会保障体系，积极发展商业医疗险”。2024 年 9 月发布的保险业“新国十条”亦强调推动健康保险与健康管理深度融合，这也意味着为客户提供全流程、全周期的“健康保险 + 健康管理”服务是行业所需，应从供给侧实现从“保健康人”向“保人健康”的转型。

与时俱进的“大保险观”要求保险业以更高水平的发展来服务经济社会发展与民生改善。对于招商信诺人寿来说，时代需求始终是我们产品与服务不断升级的源动力。继两年前推出大健康全球战略之后，2024 年，招商信诺进一步以市场需求为导向，明确私行高端客群、老年客群、女性客群以及活力白领四大人群，着重解决客户的“难事”和“急事”。围绕“诊前一诊中一诊后”三大服务体系，通过“聚焦长板、打造特色、夯实基础”三大策略，构建起一体化的健康管理服务生态。截至 2024 年 12 月，招商信诺已为逾 199 万名客户提供诊前、诊中、诊后全周期健康管理服务，医疗资源覆盖全国 298 座城市和地区，高端医疗直付机构达到 1196 家，健康服务网点近 30000 家。

不弃微末，久久为功。面对快速老龄化社会带来的挑战以及民众日益增强的健康管理需求，招商信诺人寿将加快推进大健康战略落地实施，持续优化保险 + 健康服务综合解决方案，以实际行动践行“使客户更健康，生活更美好”的使命，助力实现“健康中国”的宏伟蓝图。

——常颖 招商信诺人寿保险有限公司总经理兼首席执行官



健康管理：跨越疾病与健康，贯穿全生命周期

人生由健康和疾病构成，应落实健康中国规划，实行全人群全生命周期健康管理，数字经济时代要靠科技创新推动医疗数字化转型。

人生由两大部分构成，一个是健康，一个是疾病。一年 365 天，健康部分 + 疾病部分等于 365 天。健康部分自己管，疾病部分大夫管。两者是相互有关联的，如果我们不希望大夫管得太多，那么我们自己就得多管一管自己的健康。这就意味着，我们要认真领会、落实《“健康中国 2030”规划纲要》（简称“健康中国规划”）的相关内容，健康中国规划的内容就包括如何完善医疗服务制度，同时还涉及，我们个人如何通过健康理念、健康教育的推进，以及健康环境的再造，融入健康管理，使得个人能够更好地、有动力、有积极性、有条件地来参与自己的健康管理。要实行全人群健康管理，就应当把相当部分的医疗卫生服务资源配置到健康服务上，使得绝大多数没有生病的中国人，能够更好地管理健康时段，保持健康状态。而全人群的健康管理，包括疾病人群和健康人群，不能只停留在概念上，而是需要认真落实的。事实上，从“娘胎”里就开始健康管理，这是比较理想的状态。从长远来看，这样的健康管理有赖于更有效的服务提供和制度安排，即全生命周期的健康管理。事实上，很多疾病如果在发现的早期并进行了健康管理，对以后的影响很大。医学上有一个“1000 天理论”，从怀孕到孩子出生后第 3 年的 1000 天中，母亲对于孩子的健康管理，在很大程度上会影响孩子未来一生的发展。这项工作要想很好地推进，肯定不能完全依靠医疗卫生部门，环保、教育、体育、农业等各个相关部门都有可能影响到全人群、全生命周期的健康管理。

在当今的数字经济时代，要增进人类的健康福祉，关键在于依靠科技创新推动医疗和卫生领域的数字化转型，这有利于弥合数字鸿沟，促进健康公平，从而更有效地应对全球健康危机。在此过程中，诸如物联网、人工智能等技术都能发挥作用，改善医疗诊断等各个环节。然而，要实现数字医疗的广泛应用并使其受到重视，必须保证服务的可获取性、公平性，确保所有人都能普遍获得优质的卫生服务，从而有效地消除数字鸿沟。

——刘国恩 北京大学全球健康发展研究院院长

目录

CONTENTS

背景	2
序言	3
财富健康	7
治业慧天下——全球财富传承案例	7
1.1 美国财富传承：家族信托如何筑牢财富基石	8
【案例】洛克菲勒家族——财富的主动管理和家族价值观建立	10
招商信诺洞察	12
1.2 日本长寿企业财富传承密码：打破血缘的束缚	14
【案例】“一代人，一事业”，丰田汽车家族传承特色探析	15
招商信诺洞察	17
1.3 信托与爱的延续：信托起源地英国的财富传承模式	18
【案例一】英国富豪 Hugh Grosvenor 的家族信托	20
招商信诺洞察	21
【案例二】戴安娜王妃为两位王子设立的信托计划	22
招商信诺洞察	23
1.4 新加坡：多元文化铸就的财富传承特色	24
【案例】新加坡曹氏家族——百年家族的传承故事	26
招商信诺洞察	27
1.5 阿联酋：打造全球家族办公室中心的秘诀与挑战	30
【案例】7.34 亿迪拉姆遗产继承案	30
招商信诺洞察	31
1.6 财富传承的中国特色：精神与物质的双重传递	34
【案例】郑氏家族财富传承故事	35
招商信诺洞察	37

身心健康	39
修身与家和——健康管理全球趋势	39
2.1 修身	40
2.1.1 多维健康管理的全新理念及活力指数构建概览	40
2.1.2 全球人群活力指数的态势与全方位多层次透视	42
2.1.3 全球健康管理的新热点与新启示	45
2.2 家和	47
2.2.1 家庭关系：整体身心健康的风向标	47
2.2.2 婚姻纽带：呵护身心健康的避风塘	49
2.2.3 社交网络：缓解压力倦怠的强效剂	51
久远健康趋势	53
恒业济安康——健康新趋势	53
3.1 全球健康管理新趋势	54
3.2 健康管理模式创新助力延长人类健康寿命	55
3.2.1 全生命周期健康服务模式	56
3.2.2 主动式健康管理模式	57
3.2.3 四大健康管理新机制	58
3.2.4 发达国家利用新兴科技开展健康管理实践的先进经验和典型案例	61
3.3 新兴前沿科技赋能全球健康管理模式创新	63

—— 财富健康 ——

治业慧天下 —— 全球财富传承案例

随着社会的进步与经济的繁荣，在实现财富积累后，如何将财富传承给下一代成为企业家和创富家庭共同关注的重要问题。从宏观看，财富传承不仅关乎个人财富的延续，更关乎家庭 / 家族的未来和社会的稳定。从微观看，财富传承需要确保个人企业家能够安全健康地把资产传承给下一代。这意味着，财富传承不仅关乎资产的有效分配，更需要关注资产的安全与健康，可以说资产安全是财富传承的前提。

财富传承，这一古老而永恒的话题，在岁月的长河中始终备受关注。对于许多家族和个人而言，它不仅仅是金钱与资产的传递，更是智慧、价值观与梦想的延续。真正成功的财富传承，绝非简单的物质转移，它需要长远的眼光和深思熟虑的规划。如何有效地传承财富，这是财富拥有者在积累财富的过程中就需要思考的问题。

这其中就包括培养后代正确的财富观，让他们明白财富的来之不易以及如何合理运用。在传承工具选择上，家族信托、保险规划、遗嘱订立等都是常见且有效的方式。家族信托是按照委托人的意愿进行分配，能够实现资产的隔离保护；保险规划可以提供经济保障，应对可能出现的风险；遗嘱则明确了个人最后的财产分配意愿。然而，财富传承更重要的是精神的传承，家族文化、家族价值观、创业精神以及社会责任感，这些无形的财富才是家族长盛不衰的根基。此外，新的经济形势、法律法规以及科技进步，都会对财富传承产生影响，因此，持续学习和调整传承策略是必不可少的。总之，财富传承是一项综合性的工程，它关乎家族的未来和福祉。只有在物质与精神、规划与适应的协同作用下，才能实现财富的长久传承，让家族的繁荣得以延续，同时持续地为社会做出贡献。

为了深入探讨财富传承这一全球性话题，招商信诺人寿携手北京大学全球健康发展研究院及中经传媒智库推出了《招商信诺全球财富与健康研究报告》，精选日本、英国、新加坡、阿联酋、美国和中国六个国家的传承案例，探讨这些国家的长寿家族、财富家族在财富传承方面的成功典范、有效方法和核心奥义。报告旨在为读者提供一个全面且深入的视角，了解财富传承的复杂性，激发中国企业家对财富传承的思考。

1.1 美国财富传承：家族信托如何筑牢财富基石

在美国，许多顶级“老钱”家族成功打破了“富不过三代”的魔咒，究其根本原因，在于这些“老钱”家族采取了积极主动管理财富的策略，及其成熟完善的理财思维和对财富工具

的合理运用。首先，家族信托在财富传承中发挥着至关重要的作用。它不仅能够有效地保护和管理家族资产，还能够通过合理的规划和运作，优化税务效益。家族信托作为财富管理工具，



为家族资产提供了一层坚实的保障，使在复杂的经济环境和法律规定下，依然能够稳健增长并实现有序传承。其次，不可撤销人寿保险信托（ILIT）确保了在被保险人离世后，保险金能够顺利地传递给其指定的受益人，从而为家族成员提供了经济上的安全感。再次，在美国，年度赠与免税额的运用是另一个重要的财富传承策略。通过利用每年的免税赠与额度，能够

在一定程度上避免因一次性继承大额遗产带来的压力，确保家族可以有计划地、逐步地将财富传递给下一代。

从实体的角度而言，家族有限合伙制（FLP）是一种既能保留家族对业务的控制权，又能实现财富转移的创新方式。通过将家族资产整合到有限合伙制中，家族核心成员可以作为普通合伙人掌握业务决策的主导权，而其他家族成



员则可以作为有限合伙人分享收益，实现财富在家族内部的有序流动。

此外，慈善基金会在美国财富家族的传承中也具有重要意义。慈善活动，体现了家族的社会责任和担当，不仅能够提升家族的社会形象和影响力，还能够减少财富税负。

总体而言，在美国，这些财富传承工具并非孤立存在的，而是相互配合、相辅相成的，它们共同构成了一个全面、系统的财富传承体系。通过这些工具的综合运用，美国财富家族不仅实现了物质财富的有序传承，更在精神层面上

培养了家族成员的责任感和价值观，使得家族的繁荣得以延续，社会影响力不断扩大。这些成功经验为全球范围内的家族财富管理和传承提供了宝贵的借鉴和启示。

【案例】洛克菲勒家族——财富的主动管理和家族价值观建立

洛克菲勒家族财富已传承至第七代。家族第一代约翰·戴维森·洛克菲勒（John Davison Rockefeller, 1839 - 1937）是19世纪美国第一个亿万富翁，埃克森美孚的创始人。1880



美国“石油大王”
约翰·洛克菲勒

年，约翰·洛克菲勒的标准石油公司炼的油在美国市场的占比达 95%。100 多年后翻看美国的近代史册，你就会发现，洛克菲勒家族的足迹无处不在，从摩根大通银行到洛克菲勒中心，从洛克菲勒基金会到现代艺术博物馆、洛克菲勒大学……很多美国“荣耀”也是洛克菲勒家族创造的辉煌。

约翰·洛克菲勒被称为“石油大王”，家族可以说是“富可敌国”。并且在这个家族中也是人才辈出。小约翰·戴维森·洛克菲勒 (John Davison Rockefeller II) 是老洛克菲勒的独子，唯一的二代。在第三代中，长子约翰·洛克菲勒三世 (John Rockefeller III)，钟情慈善；次子纳尔逊·洛克菲勒 (Nelson Rockefeller) 曾经成功创下四次连任纽约州州长的惊人纪录，1974 年被福特总统任命为美国副总统；三子劳伦斯 (Laurance Rockefeller) 曾是纽约证券交易所的拥有者，美国风险投资界的教父，在华尔街有重要地位；四子温斯洛普 (Winthrop Rockefeller) 是一位政治家和慈善家，曾参加美国陆军，退伍后在阿肯色州从政，当过州长。五兄弟里最成功的是最小的戴维·洛克菲勒 (David Rockefeller)，他是洛克菲勒家族的“话事人”，他曾任大通曼哈顿银行主席，是赫赫有名的大银行家，也影响着整个世界的金融体系。

19 世纪中叶至今，洛克菲勒家族历经两次世界大战和多次经济危机仍然屹立不倒，打破了传统思维中“富不过三代”的魔咒。影响洛克菲勒家族财富传承的因素有很多，其中对于家族财富的主动管理和家族价值观的培养尤其值得关注。

1. 以家族信托作为财富代际传承的工具

家族信托是洛克菲勒家族财富传承中的重要工具。洛克菲勒家族的信托属于朝代信托 (Dynasty Trust)，是多个独立信托的集合体，并非单一信托。为应对美国遗产税税率上调，家

族第二代小洛克菲勒设立了家族信托。1934 年，小洛克菲勒为他的孩子（家族第三代）设立了信托，信托资产包括石油公司的股票和房地产。1952 年，小洛克菲勒又为他的孙辈（家族第四代）设立了另一个信托。信托受益人通常只能获得分红收益，特定年龄之后则可以在家族信托委员会同意的前提下动用本金。受益人去世后，信托财产的本金会自动根据预先设定的规则分成新的信托传给受益人的子女。因此对于家族的第五代和第六代成员来说，他们的父母和祖父母大多在他们出生时就设立了小型信托。第五代洛克菲勒家族成员中只有两人是 1934 年信托的直接受益人，因为当时的美国信托法不允许为尚未出生的受益人创建信托。

2. 以信托工具保障家族企业股权的完整性

家族企业股权是家族财富传承的一大核心，保障家族企业股权所有权与控制权的完整对于家族企业文化和经营理念的传递具有重要的意义。前面提及，小洛克菲勒在 1934 年以公司股权和房地产设立了家族信托。在家族信托的框架下，公司股权作为信托资产登记在受托人的名下，家族成员则仅仅作为信托的受益人享受信托的分配。

3. 以家族办公室作为家族财富管理的专业机构

洛克菲勒家族办公室 (Rockefeller Family & Associates，又被称为“5600 房间”) 被视为整个洛克菲勒家族财富运行的中枢。家族办公室最初是老洛克菲勒聘请的一些专业人士，帮助打理家族资产以及慈善活动，后来逐渐形成了一支专业化的团队。家族办公室监督着家族控股公司 (Rockefeller Financial Services) 对近 300 个家族信托的管理。专业人员构成的家族办公室可以最大限度地执行委托人的意志，使财富按照委托人的意志利用。100 多年来，家族办公室帮助家族成员处理所得税和慈善等法律工作，并向家族成员提供投

资、法律、会计、艺术品投资等各方面服务。

4. 以家族成员的合作实现慈善资源共享与社会贡献

洛克菲勒家族成员还通过代际合作来执行大规模的项目。洛克菲勒兄弟基金会（Rockefeller Brothers Fund）就是一个典型例子。洛克菲勒兄弟基金会是一家私有的家族基金会，于1940年由家族第三代成员创建，目的是让兄弟们通过分享对慈善事业的意见、建议和研究成果，并协调慈善活动，实现对社会更大的贡献。通过这个基金会，洛克菲勒家族成员可以共享慈善资源。洛克菲勒家族第五代和第六代的89位成员近年曾齐聚一堂，准备通过一项新的计划来实现资源共享。在投资方面，基金会在追求财务回报的同时，也力争带来可计量的、积极显著的社会影响。洛克菲勒家族以财富观和慈善观闻名，家族理念 and 精神的传递也是他们成功守护财富的秘诀之一。

招商信诺洞察

从家族精神传递的角度来看，除了家族长辈通过言传身教将理念传递给后代之外，更可以在专业人士的协助下，通过有效的传承工具与家族宪章等家族治理机制相结合，实现家族财富和精神的代代相传。

例如在美国，巨额财富的赠与与继承方面的税负十分沉重，财产转移的税收制度也极其复杂，主要涉及两个税种：遗产税和赠与税。美国财富人士用来规避遗产税的方式主要有以下几种。

第一，在终身赠与税免税额内，每年利用免税赠与额分年赠与完。在美国，人们可以利用自己每年的免税赠与额，在生前每年赠与子女一定的财产。为防止财富人士在生前就把财产转移给子女，美国法律特别规定，赠与别人的财产如果超过了年度赠与免税总额，就要交赠与税。年度

免税额是指个人可以在不需要支付任何赠与税或报税的情况下，每年向他人或组织赠与一定金额的财产或资产的最高限额。美国的年度免税额通常会根据通货膨胀而有所变化。

第二，建立不可撤销人寿保险信托 ILIT。美国人寿保险信托行业规模大，相关保险信托法律制度也最为完善，其中值得说明的是，人寿保险信托在美国大多数都是不可撤销类型的人寿保险信托。美国遗产税法对保险金税收的豁免规定非常严格。但是相对保险金税收征收，信托财产是有税收优惠的。

第三，慈善捐赠或者设立慈善基金会。通过慈善捐款可以得到税务上的优惠减免。慈善基金会能够确立和传播家族慈善观，提升家族影响力。财富家族设立慈善基金会和慈善信托，捐赠是免税的，捐赠的资产不属于遗产，也不会被征收遗产税，并且家庭还可以在慈善基金会和慈善信托等机构中安排子女任职。

第四，建立家庭有限合伙制 FLP。生前与子女、其他家族成员共同建立有限合伙企业制的持股平台，用于持股家族企业。同时将自己的财产放在家族合伙企业中，通过合伙协议实现家族企业经营权与利益分配权的分离，促进了家族和谐。

第五，家族信托。信托本质上是在生前安排身后事，财产所有者与信托公司签订协议，约定将财产转让给信托公司，受益人为委托人子女，由信托公司管理、运营，在委托人在世及去世后其子女可以通过信托安排得到保障。家族信托虽然不是法人实体，但是在税收上有独立地位，适用于税务法律原则。同时因为财产转让给信托受托人所有，并不在家族成员名下，所以已经置入信托的财产就不会因为家族成员的离世产生遗产税，信托或受益人只需要就信托的收益缴纳所得税。

家族信托通过灵活的受益权安排实现了整体的财富规划。更重要的是家族企业的股权不

会因为代际继承而分割，保障了公司股权的完整性，企业能够始终作为整体独立运营，创造经济效益。家族治理体系有助于企业文化和经营理念传承。

第六，家族办公室。家族办公室发源于 19 世纪的欧洲，兴起于美国，现今其服务体系与管理体系都得到较快的发展。受益于经济的发展和繁荣，企业和个人不断地创造和积累财富，而当家族资产规模越来越大，家族成员关系越来越复杂时，财富家族需要统筹管理家族可能面对的投资、保险、法律、税务和慈善等事务，家族办公室正是基于这样的需求而诞生。家族办公室的概念最早起源于古罗马时期的大“Domus”（家族管家）以及中世纪时期的大“Domo”（总管家）。现代意义上的家族办公室出现于 19 世纪中叶，一些抓住产业革命机会的财富家族为了管理和保护自己的家族财富，集合金融、法律和财务等各领域的专家，专职打理家族财富。1882 年，约翰·D·洛克菲勒建立了世界上第一个现代意义上的家族办公室（Family Office）。此后，家族办公室在欧美国家逐渐盛行。

简单来说，家族办公室像管家一样提供专业化服务。一方面，家族办公室为财富家族提供各种专业的资产管理服务，如：投资管理、股票经纪、保险代理、设立信托以及法律、财务、税务等专业服务。另一方面，一些家族办公室还承担起家族“助理”的职责，如家族后代教育规划、接班人培养、慈善安排、遗产规划等也被列入家族办公室的服务范畴，甚至帮助家族处理敏感的家族事务，例如拟定婚前协议或离婚协议、帮助解决家庭内部矛盾冲突等，家族办公室也因此被称为“财富家族的超级帮手”。因此家族办公室是家族传承中非常系统和重要的机制。

需要指出的是，近年来美国家族办公室受不断趋严的监管环境影响，运营成本不断上升。经过一个世纪的发展，美国已经发展出比较成

熟的家族办公室市场体系，但行业监管趋严致使运营成本上升。特别是 2008 年金融危机爆发后，行业的监管趋严已对家族办公室的发展带来较为明显的影响。无论是美国证券交易委员会还是政府税务部门，都在不断加大对家族办公室的监管力度及提高申报要求，从而危及家族办公室的私密性及保密性，家族办公室因此也面临运营成本上升的风险。



1.2 日本长寿企业财富传承密码：打破血缘的束缚

日本拥有数量极多的长寿企业。日经 BP 统计了全球拥有 100 年以上和 200 年以上历史的企业数量，两类企业中日本企业的数量都是最

多的。100 年以上历史的企业日本占了近一半，200 年以上历史的企业日本占了 65%。日本企业长寿的密码涵盖了企业管理、企业传承、风



险控制等方面。

日本财富传承模式主要是通过企业长久、持续经营实现的，企业生生不息地发展下去，同时不断创造和传承财富。日本企业的经营之道，在于将传统与创新相融合，其以选贤任能为目的的接班人培养制度和养子传承制度，有力地保障了企业长久经营，维持了企业的竞争

力。我们以日本丰田集团为例，探讨日本的企业家族传承的奥秘。

【案例】“一代人，一事业”——丰田汽车家族传承特色探析

1926 年丰田创始人丰田佐吉创立丰田自动织机制作所，1937 年丰田佐吉的长子丰田喜一郎创立了丰田汽车。2023 年，丰田集团全球销量为 1123.3 万辆，这是丰田集团连续第四年超过大众集团，蝉联全球最大汽车制造商。下面从四方面对丰田汽车家族传承特色予以分析。

1. 以家族事业为中心的超血缘继承方式

丰田的历代社长并不一直都是丰田家族的人，还包括丰田佐吉的女婿养子利三郎以及其他职业经理人。日本家族企业有“养子传承”的传统。对企业而言，养子传承比单一血亲传承增加了更多的选择。丰田汽车第一任社长是丰田利三郎，他没有丰田家族的血缘，是丰田佐吉的婿养子。这种超血缘关系继承，保证了企业有更多的后辈优秀人才选择，也在一定程度上破除了“富不过三代”的历史魔咒。

2. 高度重视创新能力

创新是企业全球化以后屹立于世界之林的基础条件，而丰田汽车最大的优势正是家族每一代掌门人都有超强的创新创业能力。丰田创始人丰田佐吉先后发明了“丰田式木制人力织机”“G 型无停止杼替式丰田自动织机”，使日本织机制造技术达到世界先进水平，也因此后来他创立了“株式会社丰田自动织机制作所”。丰田佐吉一生信奉的箴言是：一代人，一事业。

丰田佐吉长子丰田喜一郎并没有直接接班父亲的产业，1937 年他创建了丰田汽车工业株式会社。丰田喜一郎长子丰田章一郎接班后，将丰田家族的产业开拓到地产领域。直系第四代丰田章男也是个创业狂人，他在 1998 年创立

Gazoo 网，它后来成为 e - TOYOTA 系统的基础。丰田家族将创新创业的基因刻入每一代家族继承人身上，使每一代人在前任的基础上不断开拓企业的新边界，不断为家族企业创造价值。

出生于 1989 年的丰田大辅是丰田章男的独子，目前在丰田 TRI - AD 办公室任职。该办公室是丰田汽车的前沿科技部门，成立不到两年，投资 28 亿美元，专门开发无人驾驶汽车动力供给系统，为家族培养创新型接班人做准备。

从丰田几代家族直系接班人身上我们看到了丰田家族传承精神中的创新进取，把每一代接班人都培养成创一代，富有开拓进取的创新精神，为家族企业的长久兴旺做好人才储备，这一点非常值得我们的民营企业学习。

3. 追求精益生产方式

丰田生产系统 (Toyota Production System, 即 TPS)，在 1990 年被美国学者命名为 Lean Production，即精益生产方式，成为重要的管理工具，被企业广泛应用。丰田

的精益生产方式最早是由时任丰田汽车副社长 大野耐一 (大野耐一 1932 年进入丰田纺织公司，1943 年进入丰田汽车公司) 创建，经过多年的实践和完善，已成为一种被企业广泛应用的现代化生产方式。业界将其总结为：“一大基础”“两大支柱”和“一个目标”。一大基础指的是持续改善、不断提高精益生产方式；两大支柱指的是准时化 (JIT) 和人员自觉；一个目标指的是高效率、高质量、低成本的生产，产品尽量满足顾客需求。

丰田重视个人价值与团队价值的最大化，表现在两个方面：一是个人高效执行力。丰田汽车致力于最大限度地激发人的生产潜能，践行“欲造车，先造人”的理念。丰田喜一郎推崇其父丰田佐吉的亲自动手、“边干边学”精神，坚持让丰田所有工程师奉行此规。二是团队至上。丰田公司的高层经常穿着工作服在车间视察工作或者在实验室伏案专注研究，丰田汽车社长会刻意淡化上下级关系，强调团队合作的重要性。

4. 保持灵活可控的代际传承方式

自 1937 年创立以来，丰田汽车的十二任社长中有六位丰田家族人和六位外姓人，他们分别是丰田利三郎、丰田喜一郎 (1937 到 1950 年)、石田退三、中川不器男、丰田英二、丰田章一郎、丰田达郎、奥山硕、张富士夫、渡边捷昭、丰田章男、佐藤恒治。

2009 年 6 月 23 日，时任社长渡边捷昭卸任丰田 CEO，52 岁的丰田章男升任社长，彼时正值金融危机之后，丰田产销两端都受到巨大打击，继任后，丰田章男锐意进取，不断开拓全球市场，尤其是中国市场。

2020 年 3 月 3 日，丰田汽车宣布取消自 1982 年首次引入的六个执行副社长职位，六名执行副社长中有四人在无头衔的情况下继续执行现有业务，成为企业运营官。此次撤销六个副社长职务，在外界看来，调整力度相当于



日本丰田汽车馆

2011年的人事动作，当时丰田章男把董事人数从27人缩减到11人。这一系列人事调整，既是丰田精益生产方式在人事任免上的体现，也是为下一代继承人做团队布局工作。

所以，丰田汽车实际上不是完全意义上的家族企业，它作风务实、敢于改革。接班人制度的灵活可控，确保企业能够源源不断地聚集优秀人才，支撑企业的国际化拓展。

招商信诺洞察

在丰田案例中，我们可以看到，日本企业十分注重传承，可以说，日本的财富传承模式是以企业为核心的，通过企业传承实现财富传承的目的，表现在企业存续经营以及接班人继承两方面。

在企业存续经营上，日本企业以企业的“永续性”而不是“快速发展”为第一要务。丰田集团致力于持续提升产品质量的同时降低成本，在汽车制造赛道上不断深耕，并随着时代变化调整生产方式和经营方式。在接班人继承上，日本企业注重对接班人的选拔任用和培养，优先考量接班人的能力而非血缘，缔造了“养子继承”制度。此外，还对接班人的培养提出严格要求，注重培养接班人经营公司的各项能力。因此，日本家族企业传承反映在两个关键要点上：

第一，家族企业长期发展战略。日本企业能够在坚持发展主营业务的同时，顺应时代发展，创新经营方式。日本企业重视本业发展中的传承与创新，最大化地利用长期传承下来的企业品牌价值，及其在发展过程中通过传承和创新形成的生产技术、管理技能以及经营手法，这是日本企业的独特优势，也是其长寿的实现途径。此外，日本企业通常厌恶风险，控制跨界投资、设备投资等具有较多不确定因素的经营行为，同时习惯持有大量现金储备，以确保在经济衰退或危机发生时，企业有充足资金持续运营。

同时，日本企业的经营方针注重立足长远，

避免急功近利和短期快速增长。日本企业的远景规划都是长达十年、三十年、五十年的长期战略。正是因为日本企业具备长远的规划能力，所以才能形成抵御外部冲击的定力，保持平稳发展。

第二，代际领导培养。注重下一代的领导力培养，确保企业和家族价值的连续性。日本企业重视企业传承，受“业”大于“家”的观念影响，为了保证家业的相对集中与永续传承，日本长寿企业普遍施行长子继承制。但同时日本企业更为注重继任者的品行与能力，因此同时采取养子继承制。对于继任者的选拔方式，摆脱了传统血缘关系的限制，赋予企业更多的选择机会。

此外，日本对接班人的培养从年幼期便开始。例如，1865年创立的日本铃广集团，对日本近代鱼食文化贡献极大，现任社长铃木博晶回忆说，其从幼儿时期开始便被父母每月两次带去品尝一流的寿司、刺身等美食，以让其熟悉并分辨其中的微妙差异。如今他对年幼的儿子也采用同样的方式培养。

当接班人成年，尤其是大学毕业之后，往往并不直接进入公司，而是被安排去其他大公司磨练数年，这被视为是接班前必要的“修行”。原因如下：首先这些公司往往比接班企业规模更大，且管理更严；其次，这些公司可以代替父母严加管教，进而培养出优秀的企业高管；再次，在这些公司里，接班人不会受到父辈的权威等影响。这在三菱商事、伊藤忠商事、三井物产等日本大型综合商社，都是惯常的方式。比如，优衣库社长柳井正当年从早稻田大学毕业时，其父亲就想方设法试图让其进入大型商社锻炼。在经历磨练、积累了相对充足的经验之后，这些接班人才会回到家族企业，正式进入接班程序。但进入企业后，他们往往还需从基层做起，大多需要在家族企业中的不同部门完成历练，才能实现最终的接班。



1.3 信托与爱的延续： 信托起源地英国的财富传承模式

信托起源于英国，其核心是“受人之托，忠人之事”。原始信托行为可追溯到数千年前古埃及的“遗嘱托孤”，最早的文字记载是公元前 2548 年古埃及人的遗嘱。从法律角度，信

托源于罗马法的“信托遗赠”制度。而从操作层面，现代信托起源于英国的“尤斯制”（Use，“用益”制度）。

在英国封建时代，教会土地增多影响国王



和贵族利益，英王亨利三世颁布《没收条例》。当时英国法官多为教徒，为帮助教会，参照罗马法创造了尤斯制度。即凡向教会赠土地，先给第三者，由其将收益转交教会。

12 世纪末 13 世纪初，英国形成“长子继承制”的普通法继承规则，土地所有人为让子女都有保障，出现了土地用益安排。十字军东征时期也普遍出现了土地临时转让给朋友经营的情况。

英国著名小说家简·奥斯汀在《傲慢与偏见》中描述了中世纪长子继承制。宗教盛行时，教徒常将土地遗赠教会，英王颁布《没收条例》后，教徒另想办法，法官创立“用益”制度，让教会享受土地收益又不违法令。“用益”制因其可规避长子继承制、赋税等，受到封建主追捧。

而家族信托已经成为现今人们管理与传承家族资产的工具，其能确保企业股权在家族内传承，平衡家族成员利益。在家族信托中，设

立者将财产转移给受托人，受托人按信托条款管理分配。家族信托计划依委托人意愿设立，能满足如资产保值、财富传承、税务优化等需求。

英国家族信托起源于中世纪的贵族家族财产传承，后在中产阶级家庭中被广泛应用。其依托英国法律体系，有稳定可靠的保障，通常由一名受托人管理，注重传承规划，可设不同类型信托。英国王室家族普遍通过信托管理财产，同时中产阶级也广泛应用财产保护信托。其经验在于利用法律制度，确保合法性和稳定性，但同时信托透明度和受托人责任是尤为值得关注的问题。

【案例一】英国富豪 Hugh Grosvenor 的家族信托

休·格罗夫纳（Hugh Grosvenor）是英国第七任威斯敏斯特公爵，休的父亲是英国名副其实的顶级地产富豪。2016年，父亲去世后，26岁的休继承了父亲90多亿英镑（约800多亿元人民币）的财产，一夜之间跻身30岁以下全球首富。当时英国BBC这样介绍休的父亲：英国最富有的房地产开发商之一、与英国皇室关系密切的威斯敏斯特公爵吉拉德·格罗夫纳

（Gerald Cavendish Grosvenor）2016年去世，享年64岁。这位四个孩子的父亲身价高达90亿英镑（约合人民币782亿元），在英国富豪榜上排名第三。

父亲的不幸逝世意味着其子休·格罗夫纳 Hugh Grosvenor 将继承爵位和包括位于柴郡的祖传宅邸伊顿堂在内的全部遗产。

伊顿庄园（Eaton Hall）是格罗夫纳家族的豪华乡间别墅，占地大约4400公顷，也是家族的祖宅。在伦敦黄金地段梅菲尔富人区格罗夫纳家族拥有50%的地产，在伦敦上流社区贝尔格莱维亚区格罗夫纳家族拥有120多万平方米地产。因此有人夸张地形容，“半个伦敦”都是格罗夫纳家族的。

此外格罗夫纳家族遍布全球70个城市的物业，总价值高达120亿英镑。根据格罗夫纳地产官方网站资料，格罗夫纳家族所拥有或管理的房地产遍布全球，除了伦敦伊顿广场、梅菲尔区地产，剑桥市中心的剑桥公寓（Parkside Place），香港皇璧（Westminster Terrace），上海长风景观广场和瑞安广场都是格罗夫纳家族的物业，此外在温哥华和东京都有格罗夫纳家族的物业。



1. 英国的长子继承制

在英国，长子继承权（Primogeniture）可以追溯到1000多年前，简而言之，就是遗产和所有权由长子或血缘关系最亲近的男性继承人继承。

1066年，诺曼底公爵威廉渡海征服英格兰建立诺曼王朝，就将欧洲大陆男子具有优先继承权的继承规则引入英国，也就是说，在继承遗产时，无论年纪长幼，一律将男性排在女性前面。后来又演变成长子继承权，将长子的权利修改为整个家族的继承权。从中世纪开始，英国贵族就遵循长子继承制，贵族的继承分为两部分：第一部分是家族的贵族头衔；第二部

分是限定继承的不动产，包括庄园、土地及其他资产，必须由第一顺位的男性继承人继承家业。家中如果有三兄弟，通常情况下是长子继承祖业，次子从戎，老三进入教堂当牧师。如果长子死亡，则由次子继承。如果没有儿子，限定继承财产部分则由血缘关系最亲的男性亲属继承，女儿则无权继承不动产。长子继承制的实行，是由当时的政治、社会、经济因素所决定的。英国贵族身份世袭，继承人将爵位和土地等财富紧握手中，避免了土地和财产稀释。

虽然长子继承权已经在普通民众中废除了，但是这条法律一直在英国贵族阶层中实行。正因如此，2016年当第六代威斯敏斯特公爵吉拉德·格罗夫纳突发心脏病去世后，作为家中独子的休·格罗夫纳就继承了全部的财产和头衔。可以说，长子继承权赋予了休·格罗夫纳与生俱来的权利。吉拉德还有三个女儿，得益于老公爵在世时未雨绸缪，为三个女儿设立了数额可观的信托基金。格罗夫纳家族并没有因为财产继承引发争夺战。

2. 通过信托格罗夫纳家族节省大笔遗产税

有会计师称，信托结构的作用使格罗夫纳家族能够在不征收遗产税的情况下将资产世代相传。

英国遗产税针对的范围包括：死者的遗产以及死亡日期之前7年内的赠予。遗产税由遗产继承者承担，并且只有向税务机关申报和缴纳遗产税之后才可以进行遗产的合法分割。

而遗产税征收的范围包括房产、汽车、银行存款、收藏品以及企业股权、有价证券等。英国居民在世界各地的所有资产都要缴纳遗产税，而非英籍人士只有在英国国内拥有的资产才需要缴纳遗产税。英国实行“总遗产税制”，即对遗产总额超过免税津贴（Ordinary Nil Rate Band）的部分（大于32.5万英镑）按统一税率（现为40%）征税。

假设遗产价值100万英镑，应缴税的价值为1,000,000-325,000=675,000，要缴的税便是675,000*40%=270,000（英镑）。

在英国，若遗产满足以下条件，可以豁免遗产税：一是遗产低于32.5万英镑；二是遗产高于32.5万英镑，但遗产留给配偶/法定伴侣/慈善机构或社区业余体育俱乐部。如将自居住的房屋留给子女（包括领养/寄养或继子女）或孙子女，可以享受“居处免税额度”（Residence Nil-Rate Band），则遗产税的门槛可增加至50万英镑。而格罗夫纳公爵留下近90亿英镑的遗产意味着应该缴纳约33.4亿英镑的遗产税。

招商信诺洞察

格罗夫纳公爵的财产绝大部分是由信托构成的。格罗夫纳家族企业最大的一部分为格罗夫纳房地产公司，而此间公司主要由一系列房地产信托基金公司组成。该基金其实是将本身的财产转让给一间公司管理，由基金管理人全权负责所有财产的管理、收入及支出。所得到的收益将由基金成立人立约用途或分配给指定的受益人。因为信托基金是可以永续的，作为机构当然不存在遗产税。但是，成立信托基金要有专业的基金管理人，称为信托人，他们要有真实的自主权处理及管理财产。信托管理人一般是专业人士及有酬劳的，而基金的收入也要纳税的，虽然税额没有遗产税（税率40%）那么高，但所有的费用加起来也是一个不小的数目。所以英国基金创办的门槛一般被认为要超过400万英镑才划算，否则成立基金的费用，每年的管理费及征税可能比一次性缴纳遗产税还要多。英国理财咨询公司Towry的经理Ian Dyall表示：“信托基金的好处在于，它是一个法律实体，不是任何个人的财产。像格罗夫纳集团的这种全权信托（discretionary trust），可以指定的受益人非常多（现在信托受益人是格罗夫纳家族的人）。”

【案例二】戴安娜王妃为两位王子设立的信托计划

戴安娜王妃 1961 年 7 月 1 日出生于英国诺福克。她在 20 岁时嫁给了查尔斯王子，1981 年 7 月 29 日，英国广播电视公司用 33 种语言向全世界转播了戴安娜与查尔斯的婚礼盛况，然而这却是一场不幸的婚姻。1992 年 12 月，查尔斯与戴安娜正式分居。1996 年 8 月 28 日，两人解除婚姻，戴安娜获准保留“威尔斯王妃”头衔。1997 年 8 月 31 日，戴安娜因车祸在法国巴黎去世。

戴安娜王妃于 1982 年 6 月生下长子威廉王子，1984 年 12 月，生下次子哈里王子。1993 年，戴安娜王妃就立下了自己的遗嘱，要求在自己去世后，将自己的遗产交给信托管理人管理，她的两个儿子则作为受益人，平均享有信托收益。遗嘱还规定他们从 25 岁开始，可以自由支配一半的收益，30 岁开始可以自由支配一半的本金。这一做法其实就是在遗嘱中设

立了家族信托。

戴安娜王妃在离世前拥有总额约 2100 万英镑（约合人民币 2.17 亿元）的巨额资产，其中包括股票、珠宝首饰、华服、生前住所肯辛顿宫公寓内的私人物品，以及与王储查尔斯离婚后获得的现金 1700 万英镑（约合人民币 1.72 亿元）。

1997 年 8 月戴安娜王妃突然因车祸去世后，信托基金立即成立，这笔巨额遗产由信托机构作为受托人接管。这笔资产经过受托人 10 年的运作，在 2007 年威廉王子 25 岁生日时，已经产生了将近 1000 万英镑的收益。

在 2012 年威廉王子满 30 岁时便继承了约 1000 万英镑（约合人民币 1.01 亿元）的遗产，这笔遗产为他和凯特王妃买下属于自己的第一栋住宅提供了基础。

至于哈里王子，他比威廉王子晚两年继承，两年间有赖于信托基金的投资盈利及利息增加，他所获得的遗产总价值约 1070 万英镑（约合



人民币 1.08 亿元)。

根据英国相关媒体的披露，戴安娜王妃生前曾在遗嘱中增加了一封特别的“愿望信”，信中内容表示，戴安娜王妃要把自己所有的珠宝都平分给两个未来的儿媳。她在信中这样告诉遗嘱执行人：

“我希望你把我所有的珠宝平分给两个儿子，将来他们的妻子可以拥有这些珠宝，并在特定的场合佩戴。我相信以你的判断，会有一个恰当的分配。”读着这封愿望信，我们可以感受到戴安娜王妃浓浓的母爱。

招商信诺洞察

或许在大多数人的心里，财富的传承都是年老之后才需要考虑的事情。谁也没想到戴安娜王妃竟然会以这样一种方式，在其 36 岁的时候就离开了这个世界，离开了她深爱的两个王子。然而，传承意识比较强的戴安娜王妃，利用信托这一工具将其想要做的都预先进行了安排。家族信托计划的设置，不仅助其实现了资产的增值，而且通过个性化的定制安排，将对儿子们的关爱延续到了他们成年、成家之后。比如她将自己的珠宝均分给两个儿子的妻子，以便在合适的场合进行佩戴，这其中可以看出戴安娜王妃对儿子以及对两个儿媳的爱，也会让人觉得戴安娜王妃依然在身边，依然温暖着周围的人。

家庭财富传承是一个复杂的过程，涉及多种策略和工具，以下是一些常见的英国家庭财富传承方式：

1. 遗嘱规划。通过撰写遗嘱，个人可以明确指定其资产的分配方式，这是最基本的财富传承方式。如果没有留下遗嘱，资产将按照法定继承规则分配。

2. 信托基金。信托是一种法律架构安排，其中一方（设立人）将资产转移给另一方（受托人）以管理这些资产，以便为第三方（受益人）

提供利益。设立信托构架后便不存在遗产税，保护资产免受债权人索赔，并确保资产按照设立人的意愿分配。

3. 家族企业传承。家族企业可以通过股份转让或管理权转移给下一代，实现企业的持续经营和财富的传承。

4. 房地产传承。房地产作为英国家庭常见的资产形式，可以通过出售、赠与或设立房地产信托等方式传给下一代。英国的土地产权制度允许土地的永久产权传承，这使得土地成为财富传承的重要载体。

5. 养老金和保险。通过私人养老金计划和人寿保险，家庭可以为下一代提供财务支持。

6. 教育基金。为子女设立教育基金，确保他们接受良好教育，这是一种投资未来的传承方式。

7. 慈善捐赠。一些家庭选择将部分财富捐赠给慈善机构或设立基金会，既实现了财富的社会贡献，也可能获得税收优惠。

8. 家族办公室。一些富裕家庭设立家族办公室来管理家族财富，包括投资、税务规划、遗产规划等，以确保财富的长期增长和传承。

9. 税务筹划。通过合理的税务筹划，如利用遗产税减免和年度赠与津贴等，减轻税收负担，增加可传承的财富。

10. 家族治理和教育。建立家族治理结构，包括家族宪章和家族会议，以及对下一代进行财富管理和家族价值观的教育，确保财富传承的同时，也传承了家族文化和责任感。

以上传承方式可以单独使用，也可以结合使用，以适应不同家庭的需求和目标。需要指出的是，在规划和实施财富传承计划时，通常需要专业机构以及相关的财务顾问、律师和税务专家等协助，以确保符合法律规定并最大化家族利益和社会效益。

1.4 新加坡：多元文化铸就的财富传承特色



新加坡是一个由不同种族社区（包括华人、马来人、印度人和欧亚人等）交织而成的国家，这种丰富的融合造就了一种宽容、理解和合作

的环境。在 20 世纪 80 年代，新加坡政府实施种族融合政策（EIP），同时新加坡的文化融合所带来的凝聚力延伸至金融领域，从而增强



了新加坡在亚洲金融市场的吸引力和竞争力。多元文化产生的包容性和适应性造就了一支高技能、具有国际竞争力的金融人才队伍，促进

了其金融业的发展。文化多元性也促成了其市场经济的高度发达，使其能够与不同的亚洲金融市场快速衔接。新加坡实施的是区域性征

税，投资者的海外收入不需要申报纳税，并且允许商业人士在将收入带回新加坡之前在境外享受税收优惠。另外，对比其他国家和地区，新加坡的税收制度税负相对较低，新加坡企业所得税税率为 0-17%，个人所得税税率最高为 22%。凭借良好的营商环境和友好的税收政策，新加坡成为亚洲最受高净值资产企业家青睐的国家之一。

【案例】新加坡曹氏家族——百年家族的传承故事

曹氏家族执掌的万邦集团是亚洲最大的船务管理公司之一，在全球超过 17 个国家和地区开展多元化业务，业务主要包括航运、房地产、金融及工业投资等领域。曹氏家族起步于上海，兴盛于香港，雄起于新加坡，历经百余年的发展。

其间历经战乱劫难及种种波折，从一家传统航运公司重组为一家跨国集团，如今已经顺利传承至第四代曹慰德。

20 世纪初，曹慰德的曾祖父曹华章在上海黄浦江畔经营运输生意，祖父曹隐云后来进军银行业，父亲曹文锦在 1940 年代末离开上海南下香港闯荡，发扬祖父赋予的船运基因，创办万邦航运集团。

1985 年曹文锦与香港多名富豪应新加坡政府的邀请，到新加坡投资建设，1986 年与李嘉诚、郑裕彤、邵逸夫、周文轩等合资建造新达城，曹文锦被推举为新达城发展公司主席。曹文锦看好新加坡地理位置，因此决定将集团总部从香港迁至新加坡。

曹文锦育有四个子女：长子曹慰祖，长女曹慰萱，次子曹慰德，次女曹慰亲。长子曹慰祖



系建筑师，曾随贝聿铭学习七年。两个女儿均学有所成，一个是医生，一个是会计师。除了曹慰德，其他三兄妹对家族企业并无多大兴趣，因此家族企业的传承和接班落在了曹慰德的身上。1995年，曹慰德在担任万邦航运执行董事五年之后，正式接替70岁的父亲，出任董事长。曹慰德接掌企业后，领导传统航运企业转型，将万邦航运重组为万邦集团，并实施多元化经营方针。在第四代掌门人的领导下，万邦集团成功抵御了东南亚金融危机。通过多元化经营，曹氏家族企业已逐渐发展成为业务遍布全球的跨国公司，企业规模扩张了十多倍，资产达数百亿元。

对于家族企业的传承，曹慰德表示，血缘的亲疏远近不是影响家族企业传承的决定性因素。他并不强求子女一定要继承家业，虽然他欢迎子女参与企业管理，但也做好日后由职业经理人接手的准备。在曹慰德看来，即使子女有继承家业的意愿，亦必须安排专业人士接手公司，同时确保子女具备公司经营的专业能力。

事实上，要成功实现家族传承，不仅需要雄厚的经济实力，还需要正确的家族价值观和以及建立社会影响力。对此，曹慰德认为，慈善事业是财富传承的重要战略。曹慰德认为：“企业一定要做慈善。特别是成功的家族企业，要平衡跟社会的关系，要对自己的幸运做出解释。做慈善，不仅是在帮助别人，同时也是在滋养自己，培养内心的爱和对世界善意的认同感。”

家族基金会的公益资金可以用来投入具有影响力的社会资本，扶持创办社会企业。现在国内外已经有不少的创投基金，投资社会企业，在推动解决社会问题的同时获得很好的经济回报，因此慈善对于家族传承来说也是一个很重要的功能。

投身慈善事业，是曹氏家族的共识。1993年，曹文锦与母亲一起成立了非营利性机构曹

氏基金会，长期帮助社会上有需要的人，基金会的受惠对象主要是年长人士和中年妇女，目的是帮助他们改善生活。1994年，曹慰德在新加坡捐资成立非营利性组织“东西方文化发展中心”，主要是为了研究现代性和可持续发展，后来又捐赠2500万元与清华大学的教育学院展开合作，成立“东西方可持续发展研究中心”。为了进一步推进基金会的发展，曹氏向中国民政部申请注册了曹氏基金会，致力于实现三方面的目标：一是继续支持东西方可持续发展研究中心，二是资助阿坝州当地的传统文化和探索老年人养老模式，三是支持社会企业的发展。所谓社会企业，就是在推动解决社会问题的同时，能够创造效益获得经济回报。曹慰德认为，企业是为人类的幸福服务的，同时也创造经济效益。曹慰德在接受采访时表示：“商人的角色在中国特色社会主义市场经济里，有完成第三次分配的任务。作为企业家要倡导‘善经济’，只有有伦理道德的市场经济才能找到真正的自己，才是通向幸福之道。”

曹慰德和当年的父亲曹文锦一样面临代际传承，他表示，曹氏家族企业已经将传统的股东（shareholders）转变为了家族的保护者（protectors）。一方面，成立家族信托基金，保护家族成员的权益，提供其发展的机会；另一方面，企业要不断革新、不断进化，增进生命福祉的同时产生经济效益，家族有能力者可以参与企业的管理治理，或代表基金挑选、培养管理治理企业的人才。

招商信诺洞察

首先，财富传承不局限于财富，更在于精神。许多家族企业进行财富传承时，都聚焦于具体财富如何传承，但从曹氏家族设立曹氏基金会的思路可以看出，家族传承不仅限于内部的资产传递，亦需考虑社会影响力。

其次，财富传承的根基是专业能力。曹氏

家族对于财富传承不限于血缘，更看重的是专业水平。很多家族中出现“富不过三代”的情况，大多并非财富传承的途径出错了，而在于对下一代的专业能力培养不到位，同时纠结于传承者之间的血缘亲疏。对此，曹氏案例可以给出一个新的回答：从公司传承以及公司整体的利益出发，血缘亲疏并非唯一的选项。

因此在新加坡进行财富传承，以下两方面值得关注。

（一）善用财富传承工具的同时注重企业的专业管理

从曹氏家族企业案例可以看出，财富传承通常将企业的稳定性作为优先考量因素。以专业的企业经营管理者为公司传承首选，能够确保公司业务不会因继承人能力差异导致公司经营质量下滑，从而确保公司业务的确定性。同时，离岸信托可用于隔离风险，无论是家族内部还是家族外部因素都无法影响资产。财富传承的本质就是将财富以稳定的、尽量可控的方式传承给继承人，同时对于风险的隔离和减少，很大程度上决定了财富传承的成功率。运用两种工具，可确保财富在传承过程中以最低风险的操作将资产传递给下一任继承人。

（二）顺应政策支持发展企业

新加坡政府一直强调中华传统文化和华人族群性是新加坡华裔成功的关键。在中华文化中，人与人之间的信任度是随着血缘关系的不同而区别开来的。这种“差序格局”的关系反映在企业中就是：企业主是企业的核心，与企业主有血缘关系的管理层围绕这个核心，再向外推进，则是更低级的管理人员和具体工作人员。这样一个组织机构的运转靠的不是一般的业务关系，而是特殊的人际关系，亦即依据家族的系谱建构的亲属关系。同时，新加坡的华人家族企业与当地的华人社区关系密切，由于受到当地伊斯兰教、佛教、印度教以及各种本地土著文化的影响，它们在保持浓郁的中华

文化色彩的同时，又与国内的家族企业有所不同。此外，新加坡是世界第二大人民币离岸交易中心，这对希望在这里投资的中国企业来说是一个有利因素。

综上所述，存在着不同的组织实体，决策权集中在个人手中，以及沿用传统的家族企业方法对多元化大企业进行管理，是亚洲新兴市场跨国公司的显著特点。在多元文化的冲击下，宗族联系是促使家族企业在新加坡发展的一个原因。类似曹氏家族直到现任掌门人，曹氏亦是顺应传统的家族企业管理方式。

除了一些移民企业和华人企业外，本地企业应对文化冲击的方式便是国际化。新加坡政府以积极的态度促进本地企业家在外国投资。新加坡政府促进本地企业家到外国投资的一个范例便是制定和实施“新加坡、马来西亚、印尼金三角计划”。此外，另一举措便是鼓励本地企业与跨国公司“联姻”。另外，促进本地企业与外国公司直接联营，使本地企业大举变革，提高技术和管理水平，完善本地企业的组织结构。在保持本地企业特色的同时，逐步引进他国企业的管理方法（文化）。

一般而言，新加坡的财富传承工具具有以下几个特点。

（一）信托基金

由于亚洲推动全球经济不断发展，新加坡逐渐成为国际信托业务汇集地区。新加坡的信托基金是全球高净值人士管理财富的首选工具，其原因在于新加坡在信托业务管理领域具有巨大优势。

新加坡的信托法律主要基于英美法系，包括《信托公司法》《商业信托法》和《受托人法》，主要受 2004 年大幅修订的《受托人法》监管。新加坡的信托法具有两个重要的特点：一是允许委托人保留一定投资决策权。二是受托人应当履行较高的注意义务。高净值人士设立信托或者类似的法律架构，通常是为了资产保护和

财富传承。因此，私密性是这类人群的核心考量因素。信托等法律架构下受益人信息可以实现近乎绝对的私密。然而世界范围内正在掀起一个受益所有人（beneficial ownership）信息透明化的潮流，其根本的影响在于，个人财富架构中最核心的部分，即谁是控制人、受益人等最终将可能透明化。英国和欧盟引领了这一潮流，并扩散到英国的海外属地如英属维尔京群岛等。在这一背景下，新加坡却是少有的无强制要求公开披露收益人信息的国家。此外，新加坡的信托公司不需要注册，因此也不会透露客户的资产最终受益所有人信息。根据新加坡信托法令，涉及的资产和银行业务必须严格保密，这使得委托人的隐私得到很好的保护。

（二）新加坡吸引全球家族财富的政策

新加坡凭借其开放及灵活的金融政策、税收优惠政策以及成熟的金融市场，吸引着全球范围内的财富家族。

在个人所得税方面，新加坡是世界上个人所得税税率最低的国家之一，以累进结构为基础的，最高税率是 22%，同时要遵循属地原则。若家族信托收益来自境内，所得税将按照规定进行征收。但目前高净值人群更多关注的是涉外收入如何进行减税或免税，原因在于他们选择在新加坡设离岸，通过 SPV 控股境外公司，家族信托控制的资金从境外回流到新加坡境内，如果该部分收入已经在境外纳税且整体税率在 15% 以上，可以免税。新加坡与全球 70 多个国家或地区建立了豁免双重征税网络。

此外，新加坡于 2008 年宣布取消遗产税。这一政策有助于吸引外来投资和财富，从而提高新加坡在全球财富管理和传承领域的竞争力。新加坡还通过支持设立家族办公室等配套税收政策，吸引全球家族财富。同时，新加坡的信托制度也为财富管理、财富传承和风险隔离提供了重要工具。

对于家族办公室的政策，新加坡经济发展

署于 2004 年启动了“全球企业投资者计划”（GIP），其中的“家族办公室”就是鼓励海外投资者到新加坡设立家族办事处。2019 年，新加坡出台了家族办公室税收豁免政策。2023 年，新加坡调高了家族办公室资产管理规模的门槛，提高了合规要求。从现实结果来看，一系列举措吸引了亚洲各地富裕人士将资产转移到新加坡，促进了新加坡财富管理业务的发展。



1.5 阿联酋：打造全球家族办公室中心的秘诀与挑战

阿联酋近年来陆续推出、革新了许多法律法规，其目的在于吸引全球高净值人群在迪拜设立家族办公室，旨在打造全球家族办公室中心。在对阿联酋迪拜的财富传承制度进行研习时不能忽视的一点就是，当地宗教对迪拜财富传承制度的影响。

【案例】7.34 亿迪拉姆遗产继承案

2022 年 11 月，阿联酋媒体《国民报》报

道了一则新闻：迪拜法院审理了一起 7.34 亿迪拉姆的遗产继承案，这笔巨额遗产的被继承人是一位加拿大富商，在其死后，他的遗孀向迪拜法院提交了一份继承遗嘱，由于法院无法证实这份继承遗嘱的真实性，法官下令驳回案件。

在本案中，被继承人是阿联酋一家建筑公司的合伙人，生前积累了大量财富，生前曾要求依据加拿大继承法执行遗嘱。其妻子要求法院按照遗嘱执行，被继承人的兄弟姐妹将无法



继承大部分遗产，作为被继承人妻子的她将获得 29 套公寓，以及这对夫妇在迪拜码头的三栋别墅、土地及豪车。

然而，最终法院以未能证明遗嘱真实性对其请求进行驳回。

招商信诺洞察

本案中，我们可以直观地感受到宗教规范对传承的影响，其中，迪拜遗嘱登记制度尤其值得注意。该案中，法院无法证明被继承人妻子所提供遗嘱的真实性，原因就在于该遗嘱未在阿联酋进行公证或登记。在这种情况下，其妻只能按照当地伊斯兰教法中的继承规定，获

得八分之一的遗产。这也意味着，如果没有按照阿联酋的法律法规对遗嘱进行登记及公证，非穆斯林继承人最终只能按照伊斯兰教法中的规定来继承。

因此，在迪拜当地采用财富传承工具时尤其需要注意以下几方面。

（一）伊斯兰教法下的继承法

在迪拜，穆斯林在继承遗产时应当遵守伊斯兰教法的规定。伊斯兰教法规定，在自然人死亡后，被继承人的遗产只能根据伊斯兰教法原则转移给符合继承人资格的人，即任何不符合伊斯兰教法规定的继承人不能从遗产中获得任何财产。法院在处理继承案件时，第一步则是确认继承人的范围，并通过证人或文件进行二次确认。首先，必须由两名男性证人陈述继承人与被继承人之间的关系，婚姻证明、出生证明等文件均可纳入考量的范围之内。然而，这些文件应当证明能够在阿联酋范围内被合法使用。根据伊斯兰教法的规定，父母、配偶、子女或将出生的子女、孙子以及兄弟姐妹、祖父母（父系）、叔叔或姑妈（父系）、侄子为合法的继承人。在此基础上，伊斯兰教会对继承人作进一步的限制。例如，只有合法的关系才能成为继承人。这代表任何非婚生子女、收养的儿童都不能成为继承人，亦不能获得遗产中的份额。同样，只有夫妻关系才能分得遗产，任何夫妻关系以外的男女关系均不能成为合法的继承人。另外，穆斯林不能作为非穆斯林的继承人并从中受益。

（二）遗嘱

原则上，伊斯兰教的遗嘱或多或少类似于其他地区的规定，即必须由 21 岁以上的成年人在具有自由意志和清晰头脑的情况下作出。另外，在迪拜设立遗嘱需要被公证。伊斯兰教法对遗嘱的内容有相应的限制。穆斯林被继承人可以分配最多三分之一的遗产给某个继承人，换句话说，被继承人的遗产总价值中有三分之二的

部分应当依照伊斯兰教法进行分配。除此之外，伊斯兰教法对继承人之间财富分配的份额和百分比有明确的规定。原则上，儿子与女儿之间的继承份额比为 2:1，妻子获得丈夫财产的八分之一等。

在过去，非穆斯林被继承人在迪拜过世且未设立遗嘱，则应受到伊斯兰教法的规制。2017 年，迪拜酋长穆罕默德·本·拉希德·阿勒马克图姆颁布了 2017 第 15 号法令——非穆斯林遗产继承、遗嘱以及遗嘱公证法。新法允许在迪拜生活的非穆斯林遗嘱遵照其本国相关法律规定执行。为了应对该国越来越多的外籍人士，以及日益需要处理继承问题和解决继承问题上的不确定性问题，DIFC【Dubai International Financial Centre】提出了一项关于建立“遗嘱注册”的建议，这些遗嘱将适用于位于迪拜的财产。这将有助于鼓励在迪拜生活的非穆斯林根据自己的意愿来立遗嘱，并通过法定程序在迪拜注册其遗嘱，有利于提升迪拜投资环境和高净值人群的信心。

2023 年 7 月 10 日，迪拜法院宣布成立首个负责非穆斯林的继承和遗嘱执行部门。该部门旨在使非穆斯林能够在保证其属人法适用和遗嘱认证事务管理的框架内执行遗嘱。这一举措再次证明迪拜有遵守文化多样性的决心。

为了确保非穆斯林在阿联酋设立的遗嘱具有有效性，非穆斯林可以任选以下三个地方注册，分别是：1. 迪拜 DIFC 遗嘱注册中心【Dubai International Financial Centre (DIFC) Wills Service】；2. 阿布扎比法院 (Abu Dhabi Judicial Department)；3. 迪拜法院公证处 (Notary Public of Dubai Courts)。

另外，迪拜法院公证处只是公证遗嘱，只有迪拜 DIFC 遗嘱注册中心和阿布扎比法院才能提供遗嘱注册服务。需要指出的是，遗嘱注册制度和遗嘱公证制度是两套不同的机制，因此即使是在迪拜法院公证过的遗嘱，在涉及阿联酋

境内的房地产继承时还是要受制于阿联酋法律，哪怕逝者生前在遗嘱中列明要使用母国法律也无济于事。但是通过在迪拜 DIFC 遗嘱注册中心或者阿布扎比法院注册过的遗嘱中，房产继承可不遵循阿联酋法律，而是按照立遗嘱人的意愿进行分配。

（三）税务制度

阿联酋提供了优惠的税率政策，以免税为主要吸引手段，吸引了全球许多企业于自由贸易区内开设公司。根据阿联酋财政部的规定，从 2023 年 6 月 1 日起，所有在阿联酋境内经营的企业实体都将受到新税收体制的影响。阿联酋优惠的企业所得税税率是全球闻名的。在阿联酋，年度净利润低于 37.5 万阿联酋迪拉姆的企业，其税率为 0；年度净利润高于 37.5 万阿联酋迪拉姆的企业，税率仅为 9%。而大型跨国公司则适用另一种税收政策《OECD 利润侵蚀和转移定价项目》，且全球仅有收入超过 7.5 亿欧元的公司属于这一类别中。此外，在阿联酋自由贸易区的企业，其所得税税率为 0，其目的仍为鼓励全球投资者和企业在该国经营。

（四）家族办公室

阿联酋是世界上最早提出和设立单一家族办公室的国家之一。阿联酋近年来屡次推出新政策，目的是将迪拜打造成为全球家族办公室中心。2021 年 10 月，迪拜世界贸易中心 (DWTCA) 宣布了一系列鼓励家族企业在自贸区设立单一和多家族办公室的规定。根据新规，由单一家族办公室创办的离岸实体可以通过在自贸区成立一家新公司管理他们的全球资产、业务和投资，并获得在 DWTCA 指定的自贸区经营的许可证。新规还为那些想要更大力度在该地区扩大家族办公室业务的国际专业机构和财富管理公司带来了更多便利和支持。

2023 年 1 月 11 日，《2022 年第 37 号关于家族公司（企业）联邦法令》（即“37 号联邦法令”）生效，为在阿联酋境内设立的所有

家族企业的所有权和家族治理建立了全面的法律框架，并在联邦和酋长国层面给予家族企业特别优惠和奖励。其中，家族成员可以在自贸区成立离岸实体【即自贸区机构（FZE）或自贸区公司（FZCO）】来管理家族资产和公司等措施，并允许所赚得利润100%回流到境外个人。

目前在迪拜最主要的三个自贸区，即迪拜国际金融中心（Dubai International Financial Centre, DIFC）、迪拜世界贸易中心（Dubai World Trade Centre, DWTC）以及迪拜多种商品交易中心（Dubai Multi-Commodities Centre, DMCC），都在积极配合37号联邦法令，推出具有当地特色的单一家族办公室优惠政策，以吸引超高净值家族来该区落户投资。

（五）宗教对投资策略和法律的影响

在阿联酋，从生活方式的选择到财务决策，伊斯兰教都会产生影响。其中金融业需要考量的几条原则包括：

一是支付 zakat（天课，即穆斯林每年一次的慈善捐款），禁止收取或支付 RIBA（里巴，伊斯兰教法用语意为“利息”“重利”）或利息。阿联酋 Al-Hayat 集团董事长兼首席执行官哈迪·阿拉维分享了他的观点，反映了伊斯兰教所扮演的角色：“天课或慈善，是穆斯林的宗教义务。我们的传统是‘我们赚的钱20%必须捐给慈善机构’。”简而言之，中东家族办公室在道义上或在某些情况下的法律上是有义务善用财富践行社会责任的。

二是禁止酒精饮品、烟草、猪肉相关产品、赌博、休闲娱乐、色情、武器以及人类或动物基因工程业务。同时伊斯兰教法禁止赚取利息、债务金融工具、投机性交易活动，例如传统金融服务业、债券投资业。投资策略对投资标的的流动性和债务水平有着更为严格的筛选标准。

瓦克夫制度是伊斯兰教财产法最重要的组成部分。瓦克夫制度属于赠与的一种特殊形式。穆斯林将赠与的财产分为两种形式：一种形式

称为希巴（hiba），意为“完全赠与”，即为立即无偿地出让财产的使用权、处分权、收益权及所有权；另一种形式则称为阿里亚（ariyya），意为“不完全赠与”，即为仅就财产用益权的转让。瓦克夫是将财产用益权转让给相关宗教信托财产机构来管理。

伊斯兰法中的瓦克夫制度与英国早期的信托概念具有一定的相似性。不同点包括：一是设立的行为不同，瓦克夫的设立行为是捐赠行为。二是标的不同，瓦克夫制度是伊斯兰教法中为不动产而设定的制度。三是时间的存续不同，瓦克夫一经设立就必须是永久性的。

因此伊斯兰教法对阿联酋地区的经济活动和财富传承有着极大的影响，虽然目前阿联酋为非穆斯林财富传承制定了另一套可遵守的法律制度，但在绝大部分情况下，仍然需要遵守伊斯兰教法的规定。如果想适用非穆斯林法律，则应当做好功课，根据当地的法律规定完成财富传承的手续，不然就会出现上述案例中财富传承不尽如人意的情况。



1.6 财富传承的中国特色：精神与物质的双重传递

改革开放以后，中国民营经济从小到大、从弱到强，成为时代的先行者和“弄潮儿”。在改革开放 40 多年的发展过程中，“创一代”企业家凭借锐意进取、大胆创新书写了中国民营企业的创业史，民营企业为中国经济发展注入了强劲动力。

随着“创一代”逐渐老去，交接班成为一代企业家的必答题，诞生在改革开放之后的中国民营企业，即将面临“创一代”集中退休的阶段，也因此，近年来，民营企业迎来了“接班潮”。对民营企业来说，“接班”既是传承问题，也

事关企业前途。对社会来讲，企业的传承发展，更是一个经济课题和社会课题。

作为一个拥有悠久历史和深厚文化底蕴的国家，中国财富传承的方式和特色也独具一格。在中国，财富传承不仅仅是物质财富的传递，更是家族精神、文化价值观和社会责任的传承。中国最早的家族基金会可以追溯到一千年前范仲淹父子设立范氏义庄，虽历经朝代更迭和战乱，但范氏义庄仍福荫乡邻八百多年，成就了范氏家族千古美名。

中国企业家注重商业投资，善于挖掘市场



中潜在的行业机会创造财富。如何实现事业和财富的代际传承，是当代中国企业家的必修课。在此我们撷选著名的华人家族——郑裕彤家族的传承案例。

在财富传承过程中，应注重家族文化与价值观的培养和传承。通过合理的财富传承规划，确保家族财富在代际间平稳过渡，避免家族纷争和财富流失，这也有助于培养后代独立自主的能力，使他们能够更好地继承和发展家族事业。企业家在财富传承过程中，应积极履行社会责任，关注社会公益事业。

【案例】郑氏家族财富传承故事

周大福创始人是周至元，但将它从一家小

小的金铺发展成全球顶尖珠宝品牌的，却是周至元的女婿——郑裕彤。郑裕彤凭借着非凡的商业头脑与过人胆识，造就了当今的千亿帝国，而他对家族传承的规划与布局也堪称华人的典范。郑裕彤是全球华人十大富豪之一，珠宝大王，同时也是香港地产界的四大天王之一。

郑裕彤的父亲早年在广州的绸缎厂打工，并结识了同乡好友周至元。原本两位好友为自己的子女定下了一门娃娃亲，后来随着周至元靠着炒黄金赚了第一桶金，远赴他乡创业，两家人的财富、地位差距却越拉越大。受到战乱影响的郑裕彤不得不辍学，年仅 15 岁的郑裕彤辗转至周至元的店铺当学徒，起初周至元并不待见这位指腹为婚的穷小子，但靠着自己的努力和勤奋，在不到三年的时间郑裕彤就被提拔为金铺掌管。正是相中了郑裕彤的能力，周至元放心地把自己的女儿和金铺交给郑裕彤打理。1943 年郑裕彤和周至元的女儿周翠英结成了夫妇，那年他们 18 岁。

1946 年，受岳父委任去香港的郑裕彤，硬是在激烈的竞争中闯出了一条路。为了在鳞次栉比的黄金珠宝市场上胜出，刚刚接班的郑裕彤力排众议，首推“9999”足金。由于市场上黄金成色混杂，周大福一开始付出了巨大代价，但始终坚守质量的郑裕彤用两年的时间便站稳了市场。郑裕彤曾经高兴地回忆：“当时，很多人买完黄金后会拿去典当。抵押的人把其他金铺的黄金拿去，当铺一般给价 270 块或 280 块，但周大福的可以拿到 300 块。因为当铺老板都知道周大福的黄金是 9999 黄金，所以价钱就高。”1984 年，周大福黄金被港英政府定为香港黄金首饰成色标准，周大福的品牌声誉更是由此大振。

二战后的香港，国际贸易与金融业迅速发展，居民收入水平较快提升。本地时尚消费群体，尤其是新婚人群，开始不满足于传统的黄金首饰，从而把目光投向欧美人忠爱的钻石饰品。

由于钻石饰品的毛利较高，敏锐、坚定的郑裕彤很快开始筹备进入钻石市场。但是，囿于当时全球钻石业被戴比尔斯（De Beers）高度垄断，想要拿到毛钻的采购权并非易事。郑裕彤不言放弃。他亲自前往南非调研交流，几经波折后，终于在1964年寻找到钻石采购牌照转让的契机。1973年，周大福已经成长为香港最大的钻石商。近年来，钻石镶嵌首饰占到周大福总销售额的约1/4。

香港回归后，郑裕彤家族即将奢侈品事业的发展重心逐渐转向中国内地市场。1998年，周大福在广东成立营运管理中心，专管中国内地业务。从此，周大福奢侈品业务在中国内地步入高速发展期。从全球区域市场比较来看，周大福也认为中国内地具有压倒性优势，因此其内地的零售网点不断扩容。1998年，周大福在国内只有100家门店，到2021年3月末，该数据已经猛增至4445个，内地网点占比逐渐提升至2020年的96.82%。从营收规模看，即使疫情暴发后，周大福珠宝在中国内地的营收占比也显著攀升：2021财年，周大福在中国内地实现营收505亿元，占比从2019年的63.65%提升至85.05%。

除了线下网点的铺设，周大福建设有全渠道营销网络，包括直营店、加盟店和电商，并且聚焦婚庆市场和年轻人群。2021财年，公司电子商务与O2O相关业务（主要平台包括周大福网络旗舰店、天猫、京东、唯品会）同比增长91.8%，占相关零售值的7.1%，占相关销量的14.7%。公司在国内珠宝类商品中市占率长期位列第一，因此被誉为大中华区第一珠宝品牌。

如果说珠宝事业奠定了郑氏家族兴旺的基础，那么将郑氏家族真正推上香港豪门宝座的是房地产投资。

自20世纪50年代开始，香港经济在工业化和人口快速膨胀的背景下繁荣发展。受益于此，建筑与房地产行业景气向上，备受社会闲散资金与银行贷款的青睐。有研究显示，20世纪70年代末香港建筑工人约占产业工人的1/10，大约有10万人，房地产贷款占银行与财务公司贷款总额的比例超过三分之一。1967年，由于时局不稳，多数港资外逃，香港房价遭遇暴跌。坚定看多香港房地产市场的郑裕彤在次年逆势收购大量物业，然后又在1970年联合珠宝同业成立了主营地产业务的新世界发展有限公司，郑裕彤个人持股57%。1984年，郑裕彤以18亿元拿下了香港国际会议展览中心的项目，并将英国女王请到了动工仪式上，这让新世界发展瞬间名声大噪。两年后，新世界发展（00017.HK）在香港联交所上市，成功融资1.6亿港元。“珠宝大王”郑裕彤因此成功跨界，并幸运地赶上了20世纪70年代后半段香港房地产行业的大牛市。

20世纪70年代起，香港市区基本完成了旧楼重建项目，加上工业楼宇兴建需求上升，小型地产公司逐渐被迫淘汰，房地产市场走向多头垄断格局。20世纪80年代，数据显示，香港前十大地产公司的股票市值约占全部房地产建筑类上市公司总市值的七成，新世界发展名列前茅。



1979年，中国内地敞开改革开放的大门，中国第一部外商投资法出台。20世纪80年代初期，众多港商筹划在中国内地投资，广州成为对外经济交流的首个要塞。郑裕彤与胡应湘、李嘉诚、李兆基、冯景禧、郭得胜等香港六大财团联手，于1984年在广州投资兴建了中国大酒店，以解决当时市场一片空白的酒店住宿问题。此后，新世界集团便开始探索内地市场，在房地产开发、基建、酒店和百货等领域获得了长足的发展。

郑裕彤很早便启动了下一代接班的进程。1972年长子郑家纯就进入新世界发展，2012年3月，郑裕彤正式退休后，郑家纯正式接任新世界发展主席。同时其长孙郑志刚出任新世界集团的执行董事兼联席总经理。事实上，郑裕彤在生前已经开始培养第二梯队——孙辈郑志刚等第三代的接班准备。

在郑氏家族祖孙三代的守护下，新世界集团历经风雨，成功走过了半个世纪。2020财年，新世界发展实现营业收入539亿元，总资产达5482亿元。2018年下半年开始，中国内地的合约销售金额开始超越中国香港，且优势正逐渐扩大。当前，公司房地产开发的内地占比已达76.44%。2020财年，受大湾区项目业绩驱动，公司内地收入为84.1亿港元，同比增长19%。国家“十三五”规划提出，要加快粤港澳大湾区的建设。2021年1月郑志刚将新世界集团旗下子公司“新世界中国”的总部迁至广州，他表示“在大湾区发展就像是回家”。

招商信诺洞察

上述案例让我们看到，郑氏家族的财富积累于珠宝领域，扩展至房地产行业，具备重投资、大规模、高风险的特点。不同于日本“择一业，终一生”的模式，中国家族企业的财富传承往往渗透多行业、多领域，这是因为此前中国经济的高速发展，各行业尚有非常大的发展空间，尤其

是房地产行业，这也使得中国企业家十分注重投资，注重发掘行业的潜在发展空间，时刻挖掘市场中的投资机会，以扩大商业帝国版图。

从郑氏家族的发家史得以窥见，独到的投资眼光、对当前时势的判断、对行业机会的挖掘是财富创造积累的重要武器。首先，要对宏观经济趋势有清晰的认识，了解中国的经济发展状况、政策走向以及国内外市场环境。其次，深入研究具体行业的发展趋势。不同行业在不同阶段可能呈现出不同的投资机会。因此，需要对目标行业进行深入分析，包括市场规模、增长潜力、竞争格局以及行业内的龙头企业等。通过了解行业的整体情况，可以更有针对性地寻找投资机会。同时，在投资过程中，要充分了解并评估可能面临的市场风险、技术风险、政策风险等。通过制定风险管理措施，降低投资风险。最后，投资是一个不断学习和调整的过程，需要保持对市场的敏感度，关注行业动态和政策变化，并随时调整投资策略以适应市场变化。

郑氏家族的成功之道可以归纳为两个方面：一是多元化投资与稳健经营。郑氏家族在财富传承过程中，注重多元化投资策略，不仅在珠宝行业取得了显著成就，还成功跨界到房地产行业，实现了家族财富的快速增长。同时，在经营过程中，他们坚持稳健的经营策略，注重风险控制和税务优化，确保了家族财富的保值增值。二是注重人才培养与家族成员能力发展。郑氏家族重视家族成员能力的培养和发展，通过教育和培训等方式，提升家族成员的商业素养和领导能力。这种注重人才培养的策略有助于确保家族事业的持续发展，为家族财富的平稳传承提供了有力的人才保障。

但在家族财富传承的过程中，要注意避免对家族成员依赖过重，导致在家族成员能力不足或决策失误时，家族财富面临较大的风险，同时也要注意协调家族成员之间的利益冲突。为了保证财富传承的稳定性，可以考虑引入专

业的外部管理团队和顾问，建立明确的财富传承计划和规则，以提供更全面和专业的支持，确保家族成员间的利益得到平衡和保障。

因此选任优秀接班人是家族企业交接班过程中的关键任务。当下，我国家族企业传承和经营过程中依然非常强调家业的私有属性和血缘关系，而血缘传承，一方面，能快速增强家族凝聚力；另一方面，也在某种程度上强化了家族的封闭性，即把血缘关系之外的优秀人才屏蔽在外，带来企业发展的内卷。因此，企业的接班人制度，对家族事业能否持续兴旺起着至关重要的作用。因此日本的“养子继承”制度值得借鉴，在企业存续面前，企业的“根正苗红”与否并不那么重要，选任有能力的人经营企业才是最重要的。

需要注意的是，接班不是一个人接班，而是需要一个团队来接班。一个相对年轻的接班人被提拔到一个主要位置上，他或她发现自己没有团队，围绕他周围的还是以往跟随父辈的旧臣，况且年纪都比他大，对接班人来说都是管理中的挑战，都是在交接班过程中需要重视和解决的问题。

在前文美国、日本、英国、新加坡、阿联酋和中国六个国家的财富传承案例中，财富家族正是通过对传承工具的组合运用，打破了“富不过三代”的魔咒。

比如，在美国，洛克菲勒家族以家族信托作为财富代际传承的工具，运用信托工具保障了家族企业股权的完整性，同时通过慈善基金会，传承了洛克菲勒家族的财富观和慈善观，这也是家族成功守护财富的秘诀之一。在信托起源地英国，戴安娜王妃和格罗夫纳家族都因为未雨绸缪地应用传承工具，实现了财富和精神的成功传承。戴安娜王妃在遗嘱中设立了家族信托，不仅实现了资产的增值，而且通过个性化的定制安排，将王妃对王子们的关爱延续到了他们成年乃至成家之后。老公爵去世后，其独

子继承爵位和全部遗产，由于他生前为三个女儿设立了数额可观的信托基金，家族并没有因为财产继承引发争夺战。

政策制度是财富传承中不能忽视的内容，新加坡和阿联酋两国的案例就是例证。新加坡凭借其开放及灵活的税收金融政策以及成熟的金融市场，吸引着全球范围内的财富家族。新加坡曹氏家族正是充分利用了新加坡的政策优势，传承四代的曹氏家族从上海起步，到香港中兴，于新加坡雄起，从一家传统航运公司重组为一家跨国集团。而在阿联酋迪拜法院审理的遗产继承案中，我们可以直观地感受到宗教规范对传承的影响。

企业传承是财富传承中核心的维度，在拥有长寿企业数量最多的日本，丰田集团将传统与创新结合，保持企业竞争力和可持续发展，以家族事业为中心的超血缘传承方式，保证了企业拥有更多后辈优秀人才的选择，使丰田集团成为企业经营和成功传承的典范。在中国，不同于日本“择一业，终一生”的模式，中国的家族企业抓住了中国经济高速发展的机会，在财富传承过程中，注重多元化投资策略，实现了家族财富的快速增长。作为全球华人十大富豪之一的郑裕彤家族，在郑氏家族祖孙三代的守护下，新世界集团历经风雨传承发展。同时，郑氏家族注重提升家族成员的商业素养和领导能力，这种注重人才培养的策略有助于确保家族事业的持续发展，为家族财富的平稳传承提供了有力的人才保障。

值得注意的是，由于传承工具组合涉及专业领域广、专业要求高，要实现财富成功传承，需由专业机构进行评估后运用。

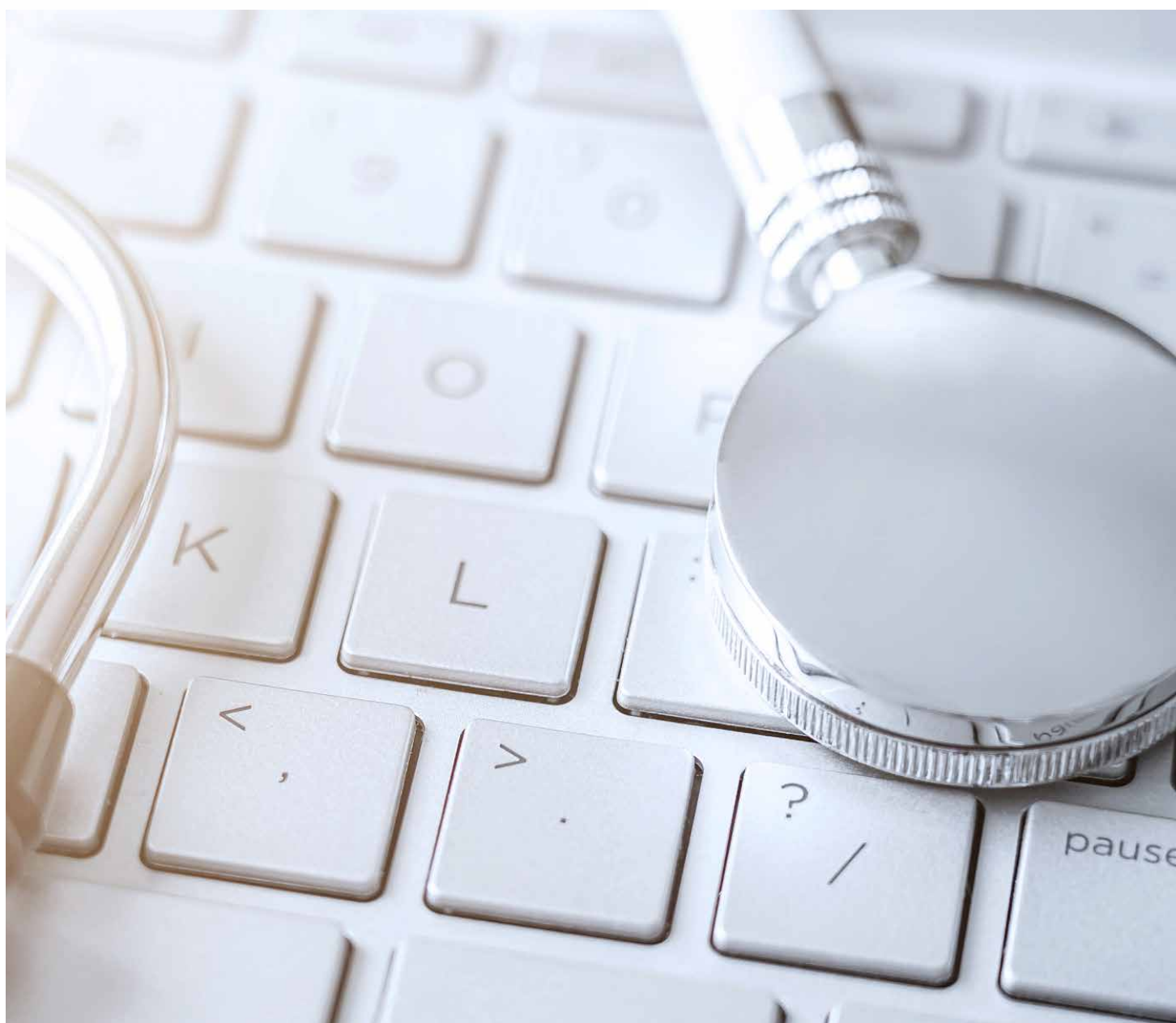
身心健康

修身与家和 ——健康管理全球趋势

修身与家和既是蕴含在数千年中华优秀传统文化中的重要价值，也与现代健康管理理念高度契合。随着社会经济发展和医学科技进步，人们对健康和幸福的理解更加深入和多元，修身与家和的内涵和意义也在不断拓展。多维健康管理的兴起和活力指数的构建正是这一趋势的集中体现。本部分内容将结合 2023 年信诺全球活力及健康幸福指数调研，对全球人群活力及健康幸福指数进行全方位、多层次的透视，意在从全球健康管理的诸多热点中洞悉新的启示，进而探讨家庭关系、婚姻纽带和社交网络对整体健康的影响及其机制，并借由专家洞见实现认知升华。

2.1 | 修身

2.1.1 多维健康管理的全新理念及活力指数构建概览



多维健康管理强调身体、心理的全面健康以及与社会和环境层面的和谐相处，以实现个体的最佳状态。

多维健康管理是一种全面关注个体健康的理念，它超越了传统的生物医学模式，涵盖了身体、心理、社会和环境等多个层面。多维健康管理认为，健康不仅仅是没有疾病，而且是在多个维度上都能达到最佳状态。

在身体层面，多维健康管理强调均衡饮食和规律运动。它倡导摄入多样化的食物，确保营养全面；通过适量的体育活动来增强体质和提高免疫力。基于这样的健康管理理念，身体运动不仅限于健身房，也包括日常生活中的步行和上下楼梯。

在心理层面，健康管理涉及情绪调节、压力管理和心理健康。它鼓励培养积极心态，通过冥想、瑜伽和兴趣爱好放松心情，增强心理韧性。

同时，多维健康管理还重视社交互动和社区参与，认为良好的人际关系和社会支持对心理健康至关重要。

在社会层面，健康管理关注个体在社会中的角色和地位，以及这些因素对健康的影响。它提倡建立公平、包容的社会环境，减少社会不平等，提供更多健康资源和服务，确保每个人都能获得必要的健康支持。

在环境层面，健康管理关注空间环境和社会环境对健康的影响。这包括空气质量、水质、住房条件和工作场所的安全与健康。多维健康管理提倡创建绿色、可持续的生活环境，减少污染，提高生活质量。

此外，多维健康管理强调自我管理能力。它鼓励人们主动学习健康知识，了解自身健康状况，并采取措施来维护和提升健康，具体包括定期体检、合理用药和遵循医生建议等。

在职场中，多维健康管理尤为重要。因此，多维健康管理理念提倡企业构建支持性的工作环境，为员工提供健康促进计划，如灵活的工

作安排、健康教育和员工援助计划，以帮助员工平衡工作与生活，提高工作满意度和生产力。

活力及健康幸福指数是一种评估人群在多个生活维度上的活力和健康状态的综合工具。

活力及健康幸福指数【Evernorth Vitality Index® (EVI)，以下简称“活力指数”】由信诺集团与心理学家 Richard Ryan 博士合作研发。活力指数是一个综合性的评估工具，该指数通过一系列短问题的调研来评估个体在健康、力量和精力方面追求生活的能力。这些问题覆盖了活力、身体、社交、知识、情感、财务和环境等关键领域，不仅关注个体的身体健康和心理状态，还包括社交联系、知识追求、经济安全感以及生活环境的舒适度。参与者根据实际情况回答问题得分，分值范围从 0 到 100。

通过计算和分析参与者的综合评分，得出 100 分制的活力得分，根据得分高低，个体被分为低、中、高活力组。这种分组有助于识别不同活力水平的个体和群体，并进一步分析其特点和需求。

总体而言，活力指数不仅能够为个体提供自我评估，也能够为组织和决策者提供洞察职场人群健康状态的视角。通过这种多维度的评估，可以更全面地了解个体的健康需求，促进健康生活方式的养成，提高整体社会福祉。

2.1.2 全球人群活力指数的态势与全方位多层次透视

根据 2023 年信诺全球活力指数调研数据，中国内地人群在总体活力指数的多个维度上表现良好，但在社交和知识维度上，与领先国家相比仍有改进空间。

2023 年，全球人群总体活力指数得分为 68，中国内地人群总体活力指数得分为 75.6，在参与调查的全球 13 个国家和地区中排名第四，显示出较高的活力水平。然而，与肯尼亚（79.6）和沙特阿拉伯（79.2）等国家相比，中国内地的总体活力得分仍有提升空间。特别

是在社交和知识维度上，虽然高于全球平均水平，但与领先国家的差距明显。

在活力维度的每个具体问题上，中国内地人群的表现均优于全球总体水平，也优于美国、英国、新加坡、中国香港等国家和地区。

身体维度着重强调个体对身体健康的重视和实现健康目标的信心，中国内地人群在这方面的表现显示出较强的自我健康管理意识，特别是在“我选择优先关注自己的身体健康”方面得分为 66.5，在所有参与调查的国家和地区

中仅次于肯尼亚（71.1）。

在社交维度，中国内地人群在与熟人相处、建立联系和拥有必要社交技巧方面表现积极，领先多数国家和地区，但在“为人际关系腾出时间”方面仅处在全球平均水平。

知识维度显示，中国内地人群重视学习新事物和接受新想法，具有好奇心，并对实现学习和教育目标抱有信心。

情感维度得分表明，中国内地人群在管理情绪、掌握可靠的情绪调节技能和应对压力方面能力较强。

精神维度反映了人们对生活目标和意义的追求，中国内地人群在这方面的得分也体现出较强的生活目标感和意义感，多数认为自己

拥有可以过上想要生活的技能。

财务维度涉及个体对经济支持和理财技能的信心。中国内地人群在设定财务管理目标和理财技能方面的表现与美国、荷兰、瑞士等发达国家相比仍有一定差距，但在经济自由度方面的得分（53.9）仅次于沙特阿拉伯（58.7）。

环境维度关注个体对安全舒适住所的满意度和对环境的积极塑造，中国内地在这方面得分较高，特别是在积极塑造周围环境以适应自己的偏好方面得分（54.5）仅次于沙特阿拉伯（58.1），在拥有良好安全住所方面得分为62.9，仅次于沙特阿拉伯（63.7）和荷兰（63.3），显示出较好的居住环境和生活满意度。

职业维度着重关注个体对工作的态度和满

意度。中国内地雇员人群在胜任工作和完成工作的信心方面得分较高，但在处理感兴趣任务方面得分较低，可能反映了职场环境对个人兴趣和职业发展的关注不足。

总体来看，中国内地人群在活力指数的多个维度上表现良好，但与领先国家相比仍有改进空间。这些数据帮助人们更深入地了解不同国家人群在生活质量和幸福感方面的差异，并为制定提升公共健康和福利水平的政策提供了依据。

调研数据显示，女性在多数维度上活力指数高于男性，千禧一代高于其他年龄段，已婚人群高于单身人群，高层和中层管理者高于一般雇员和一线员工。

从性别差异来看，女性在多数维度上显示出比男性更高的活力指数。她们更喜欢与熟人社交，并且在建立社交联系和技巧上得分也较高。在情感管理方面，女性同样表现出色，可能反映了她们在情感表达和处理方面的优势。

从年龄差异来看，千禧一代在活力指数的多个维度上得分显著高于其他年龄段。这可能与他们的生活习惯、工作态度以及对健康生活方式的追求有关。相比之下，Z世代和X世代在某些维度上的得分较低，可能因为他们面临不同的生活挑战和压力。

从婚姻状况来看，已婚人群在活力指数的多个维度上得分高于单身人群。这可能是因为他们对生活稳定性、社会支持和情感满足方面拥有更多资源。尤其是在精神方面，已婚人群追求有意义和有目标的生活得分较高，可能反映了婚姻对于提供生活目标和意义感的积极作用。

从职场位阶来看，高层和中层管理者在雇员群体中活力指数的多数维度上得分显著高于一般雇员和一线员工。这可能与他们职位带来的更高自主性、职业成就感和自我效能感有关。但一线员工在某些维度上得分较低，可能与他们面临的工作压力和职业发展机会较少有关。

此外，女性和千禧一代在理财方面得分较高，相信自己能够量入为出，而男性和Z世代在这些方面的表现相对较差，这可能与他们的财务观念、消费习惯和人生阶段有关。已婚人群和高活力群体在拥有良好安全的住所和感到安全舒适上得分较高，这可能反映了他们对居住环境满意度和生活质量的追求。高层管理者和中层管理者在工作胜任感、工作满意度和工作热情上得分较高，而一线员工在寻求处理自己感兴趣任务上的得分较低，可能与他们的工作内容和职业发展机会的差异有关。

2.1.3 全球健康管理的新热点与新启示

全球健康管理在新态度与工作支持、压力与倦怠、远程医疗、健康生活方式奖励计划等热点领域的研究表明，支持员工追求工作与生活平衡的企业文化成为现代职场的趋势，在企业中越来越多的管理者认识到支持员工整体健康能提升满意度、提升效率和团队凝聚力。

新态度与工作支持方面的研究显示，员工越来越注重工作与生活的平衡。他们希望拥有灵

活的工作时间和远程工作选项，同时关注个人健康和福利。企业也逐渐认识到，支持员工整体健康不仅能提高满意度，还能提升工作效率和团队凝聚力。例如，一些公司推行员工健康计划，提供健康咨询、健身设施和健康讲座等福利。

职场压力和倦怠是现代工作环境的重要问题。研究表明，长时间的工作压力会影响员工



的身心健康和工作表现。但通过有效的压力管理策略和心理健康支持，可以减轻这些负面影响。例如，企业可以设立心理健康日，鼓励员工关注自身心理状态，并提供专业的心理咨询服务。

随着科技的进步，远程医疗已成为员工健康管理的创新领域。调研显示，67%的雇员使用过远程医疗服务。远程医疗为员工提供便捷的医疗服务，尤其适用于地理偏远或医疗资源有限的地区。远程医疗不仅包括基本的健康咨询，还涵盖专业的医疗诊断和治疗建议，使员工能够更及时地获得必要的医疗服务，同时减少时间和经济成本。

为了鼓励员工践行更健康的生活方式，一些企业推出健康奖励计划，如健康饮食挑战、运动激励和戒烟支持等，90%的人有兴趣参加。参与这些计划不仅能改善员工的健康状况，还能获得物质奖励或认可。研究表明，这种正向激励措施能有效提高员工参与健康活动的积极性，助力促进整个组织健康文化的发展。

综合而言，这些研究强调了企业在提升员工活力和幸福感方面的重要作用。通过提供全面的健康支持和资源，企业可以帮助员工更好地应对职场压力，提升生活质量，最终实现更高的工作满意度和生产效率。

全球健康管理研究的关键启示在于，个体应更加注重工作与生活平衡；对于企业而言，心理健康支持、健康奖励计划、跨文化个性化需求将有助于保障和促进员工的健康和福祉，而远程医疗、数据驱动和技术整合将有助于员工的健康管理。同时，倡导“预防胜于治疗”，这一理念强调了预防和维护健康的重要性，而不是等到出现疾病才进行治疗。通过健康管理，促进身体、心灵和情感的平衡，预防疾病的发生，这将全方位提升群体的健康水平。

第一，全球健康管理需要更多地考虑员工的个人需求和生活状况。企业可以通过推行灵

活的工作安排、健康支持和家庭关怀政策，提高整体工作效率和生活质量。同时，企业和健康管理提供者不仅要关注员工的身体健康，还要重视员工的心理健康，提供相应的咨询和治疗服务，帮助员工应对压力，预防职业倦怠。

第二，远程医疗的兴起为全球健康管理提供了新的解决方案，特别是在偏远地区和医疗资源不足的地方。通过远程医疗服务，员工可以更方便地获得专业的医疗咨询和治疗，这有助于提高医疗服务的可及性和效率。

第三，不同地区和文化背景的员工对健康管理需求不同，这意味着全球健康管理服务需要更加个性化和多元化。企业应考虑不同地区员工的特定需求，提供定制化的健康管理方案。

第四，员工愿意分享个人信息以换取健康奖励，表明数据在健康管理中的作用日益重要。通过收集和分析员工的健康数据，企业可以更准确地识别健康风险，制定有效的干预措施。

第五，通过将人工智能、大数据分析和移动健康应用等新技术整合到健康管理中，可以提供更加精准和个性化的服务。

第六，预防胜于治疗，身心健康的各项指标强调了预防性健康管理的重要性。全球健康管理应更加注重疾病预防，通过健康教育、早期筛查和生活方式干预等手段，减少疾病的发生。

这些启示表明，全球健康管理正朝着更加个性化、科技化和预防性的方向发展，以满足不同人群的健康需求，并提高全球人群的整体健康水平。

2.2 | 家和

2.2.1 家庭关系：整体身心健康的风向标

家庭对于个体的身心健康至关重要，家庭可以通过提供情感支持、促进健康生活方式、增强社交技能和经济安全感，提升整体健康水平。

家庭是身心健康的重要组成部分。调研数据显示，中国内地总人群的家庭健康指数是69%，雇员人群是71.2%。无论是总体人群还是雇员，家庭健康指数在各个维度中都是最高的，说明家庭在个体的身心健康中起着重要作用。

首先，家庭提供情感支持和归属感，这对个体的心理健康很重要。亲密关系和相互支持能缓解压力、提供安慰，增强心理韧性。家庭健康指数高，反映了情感支持的重要性。

其次，家庭是个体健康管理的重要环境。家庭成员相互鼓励健康生活方式，如规律锻炼和均衡饮食，有助于预防疾病和促进身体健康。

此外，家庭环境深刻影响精神健康。稳定和谐的家庭环境有助于形成积极的人生观和价值



观，增强生活的目标感和意义感。精神健康指数高，部分原因在于家庭的精神支持。

家庭对社交健康也有积极作用。家庭是社交技能发展的首要平台，通过与家庭成员互动，个体学会沟通、解决冲突和建立关系，这些技能对社会适应和社交网络的建立至关重要。

在财务健康方面，家庭提供经济支持和安全感。家庭成员互助和资源共享，能应对经济压力和不确定性，减小财务压力对身心健康的负面影响。

不同群体对家庭的重视程度不同。例如，已婚群体在多个健康指数上的得分较高，这反映了婚姻和家庭稳定性对健康的积极作用。

综上所述，家庭在情感支持、健康生活方式、社交技能和经济安全感等方面，对个体的身心健康起着关键作用。维护和强化家庭功能对提升整体身心健康水平非常重要。

全球各国普遍认为家庭对身心健康有积极影响，但在具体看法和重视程度上因文化背景、社会环境 and 经济条件不同而有所差异。

全球总体数据显示，家庭健康指数（58.1）是所有身心健康指数中得分最高的，这表明全球范围内的受访者普遍认为家庭对身心健康有着积极的影响。

在中国内地，总体人群的家庭健康指数（69）同样位于各项身心健康指数之首，显示出中国受访者高度重视家庭对健康的贡献。具体到雇员群体，家庭健康指数（71.2）也是各项身心健康指数中最高的，并高于非雇员群体，表明雇员更加认识到家庭在维持其身心健康方面的重要性。

肯尼亚、沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国等国家的身心健康指数均高于中国，家庭健康指数也都高于中国内地，这意味着上述国家的人群可能更加重视家庭对身心健康的作用，或者他们的家庭环境更有利于身心健康。

美国、西班牙、荷兰、瑞士、新加坡、英国、

比利时、中国香港等国家和地区的家庭健康指数均低于中国内地，说明这些国家和地区的人群可能对家庭与身心健康关系的看法存在差异，可能在家庭支持系统或家庭文化方面有所不同。

不同国家人群对家庭与身心健康关系的看法差异可能受到多种因素的影响，包括文化价值观、社会结构、经济发展水平、社会福利政策等。例如，一些国家强调集体主义，家庭在个体生活中占据中心地位；而在一些强调个人主义的国家，个体可能更倾向于独立于家庭来寻求健康和幸福。

除此之外，不同类型的人群对家庭与身心健康的看法存在差异，女性、千禧一代、已婚人群、高活力群体和高层管理者更重视家庭健康，但普遍认为家庭对心理健康十分重要。

性别方面，女性比男性更重视家庭对身心健康的影响。年龄方面，千禧一代对家庭健康影响高度认可，与他们对生活质量和幸福感的追求密切相关。婚姻状况方面，已婚人群比单身人群更重视家庭健康的价值。在活力值上，高活力群体更意识到家庭对身心健康的正面作用，可能因为他们有更多资源和能力来维护家庭和谐。职位等级上，高层和中层管理者因较高的社会经济地位，更能享受到家庭带来的健康益处。

总的来说，家庭对职场人群的身心健康非常重要。不同人群基于性别、年龄、婚姻状况、活力值和职位等级，对这一作用的认识和体验不同。这些差异揭示了家庭在不同社会和文化背景下的重要性，为全球健康管理提供了宝贵见解，指导如何更好地支持不同人群的身心健康需求。

2.2.2 婚姻纽带：呵护身心健康的避风塘

良好的婚姻关系对于维护身心健康具有重要意义。调查显示，已婚群体的总体活力指数得分是 77.5，比单身群体高 9.2。说明婚姻不仅提供了情感上的稳定支持，还为个体提供了

一个可靠的社会支持网络，这对于应对生活中的压力和挑战至关重要。

首先，婚姻关系中的伴侣能够相互提供情感支持和理解，这有助于个体缓解压力和焦虑，

从而对心理健康产生积极影响。在面对困难时，有一个可以依靠的伴侣，可以增强个体的安全感和归属感，这些都是心理健康的关键因素。

其次，已婚人群在身心健康指数的多个维度上得分较高，这表明婚姻关系能够促进更健康的生活方式。伴侣之间可以共同参与健康活动，如一起锻炼、健康饮食等，这些共同的生活习惯有助于提高身体健康水平。

此外，良好的婚姻关系还能够增进个体精神健康。在婚姻中，伴侣可以相互鼓励追求个人成长和实现生活目标，这种支持可以增强个体的生活意义和目标感，从而提升精神健康水平。

婚姻中的亲密关系还有助于提高个体的社会适应能力。通过与伴侣的沟通和互动，个体可以更好地发展社交技能，这些技能对于建立和维护其他社会关系非常重要。

最后，已婚群体在财务健康指数上同样得分较高，这可能与家庭的经济合作和规划有关。婚姻关系中的经济稳定性可以减小个体经济压力，从而对其身心健康产生积极影响。

综上所述，良好的婚姻关系通过提供情感支持、促进健康生活方式、增强社会适应能力以及提高经济稳定性，对个体的身心健康起到了多方面的积极作用。因此，维护和培养良好的婚姻关系对于提升个体生活质量和身心健康至关重要。

调研显示，结婚的人通常比单身的人在健康和幸福方面表现得更好。从家庭健康来看，已婚的人往往更健康，因为他们有一个充满爱和支持的家庭。家人们互相帮助，让彼此感到温暖和安全，这对个体的精神健康有好处。

从心理健康来看，已婚的人心情更好，因为他们的伴侣会给予情感支持，帮助他们面对生活中的困难。有伴侣的人精神上也更健康，可能是因为他们对生活有更明确的目标和意义。

从身体健康来看，已婚的人更可能保持健康的生活方式，比如定期锻炼和吃健康的食物。

伴侣的鼓励和支持让个体更容易养成这些好习惯。

从社交健康来看，结婚不仅让人有亲密的伴侣，还能扩大社交圈，比如认识伴侣的家人和朋友。这样的社交网络有助于个体提高社交技巧，得到更多支持。

从职场健康来看，家庭稳定可能让结婚的人在工作上更自信、更专注。他们可能因为家庭责任而更看重工作的稳定和职业发展。

从财务健康来看，已婚的人在财务健康上的表现还不太清楚。这可能因为财务健康受很多因素影响，比如收入、消费习惯、理财计划等，不只取决于婚姻状态。



2.2.3 社交网络：缓解压力倦怠的强效剂

根据世界卫生组织的说法，职业倦怠不属于健康状况，这是一种“职业现象”，是由长期压力导致的。而压力和工作倦怠是由工作环境、个人因素、社会经济状况和社会支持系统等多因素共同作用的结果，对职场人群的身心健康具有重大影响。

在工作和社会环境中，造成职场人群压力和疲惫的原因多种多样。在工作环境中，工作量大、任务急、要求高，这些都会给个体带来压力。同样，职场上的激烈竞争，职位的不稳定，特别是在经济形势不好或者行业发生剧变时，个体的压力也会加大。

从经济社会等外部环境来看，世界政治经济

格局的变化，社会的变化，以及行业发展的变化，都可能影响职场人群的身心健康。

总之，个体的压力和疲惫是由个体情况、职场和社会支持系统等多种因素造成的。了解这些原因，能够帮助人们更好地应对压力，保持身心健康。

从个体因素来看，无论是个体对工作的看法，还是期望与现实的差距，都会给个体带来压力。同时，长期的工作压力容易让人身心疲惫，甚至导致个体讨厌工作，失去工作动力。另外，当个体感觉工作没有价值，或者不能控制工作环境时，会让个体的身心更加疲惫，从而形成恶性循环。

此外，性别、年龄、婚姻等因素影响着人们的压力和工作倦怠水平。比如，女性和已婚者在社交方面更积极，更易获得社会支持，从而减少了压力和倦怠的风险。年轻一代，如Z世代和千禧一代面临着特殊的压力和工作倦怠挑战，他们追求工作与生活的平衡，对职业期望也与传统有所不同，这影响了他们对社交的关注和参与程度。

调研显示，活力指数与压力和工作倦怠之间也有密切的联系。高活力的人通常能够更有效地应对压力，他们更爱运动、吃健康食物、休息充足，这都有助于减轻压力和避免倦怠。相反，活力低的人更容易感到精疲力竭，他们对工作缺乏热情，他们也很少参与社交活动，导致社会支持不足，从而加重了他们的压力和倦怠感。总之，积极的社交和高活力水平有助于减少压力和工作倦怠。不同活力水平的人群对社交的重视程度直接影响了他们处理压力和工作倦怠的能力。

健康的生活习惯、家人和朋友的支持和帮助以及社会支持，都有助于个体应对工作压力，减少身心疲惫的风险。此外，社交网络在减轻压力和缓解工作倦怠方面发挥着非常重要的作用，它为人们提供了与家人、朋友和同事保持联系的平台，可以分享经历和情感，从而获得情感支持和理解。

首先，社交网络作为沟通工具，能够帮助职场人群在面对压力时获得及时的情感支持。通过在线交流，个体能够表达自己的感受和忧虑，减轻孤独感和压力，有助于缓解其由工作压力带来的心理负担。

其次，社交网络提供了一个分享和学习应对策略的社区环境。职场人群可以参与在线论坛和讨论组，了解他人如何应对类似的压力和倦怠，获取实用的建议和策略。这种交流不仅能缓解个体的压力，还能增强个体的归属感和自我效能感。

此外，社交网络还是信息和资源的宝贵来源，帮助职场人群发现和利用各种压力管理工具和服务。例如，一些平台分享心理健康资源、压力管理技巧甚至远程咨询服务，帮助人们更有效地应对压力和倦怠。

社交网络还能促进职场人群参与社交活动和兴趣小组，这些活动有助于暂时摆脱工作压力，通过有趣的活动放松心情，恢复精力。这对于预防工作倦怠和保持工作与生活平衡非常有益。

然而，社交网络也有局限性。过度依赖虚拟社交可能会减少面对面的社交互动，导致个体在现实生活中的社交技能退化。此外，社交网络上的信息过载和负面信息也可能增加个体的压力。

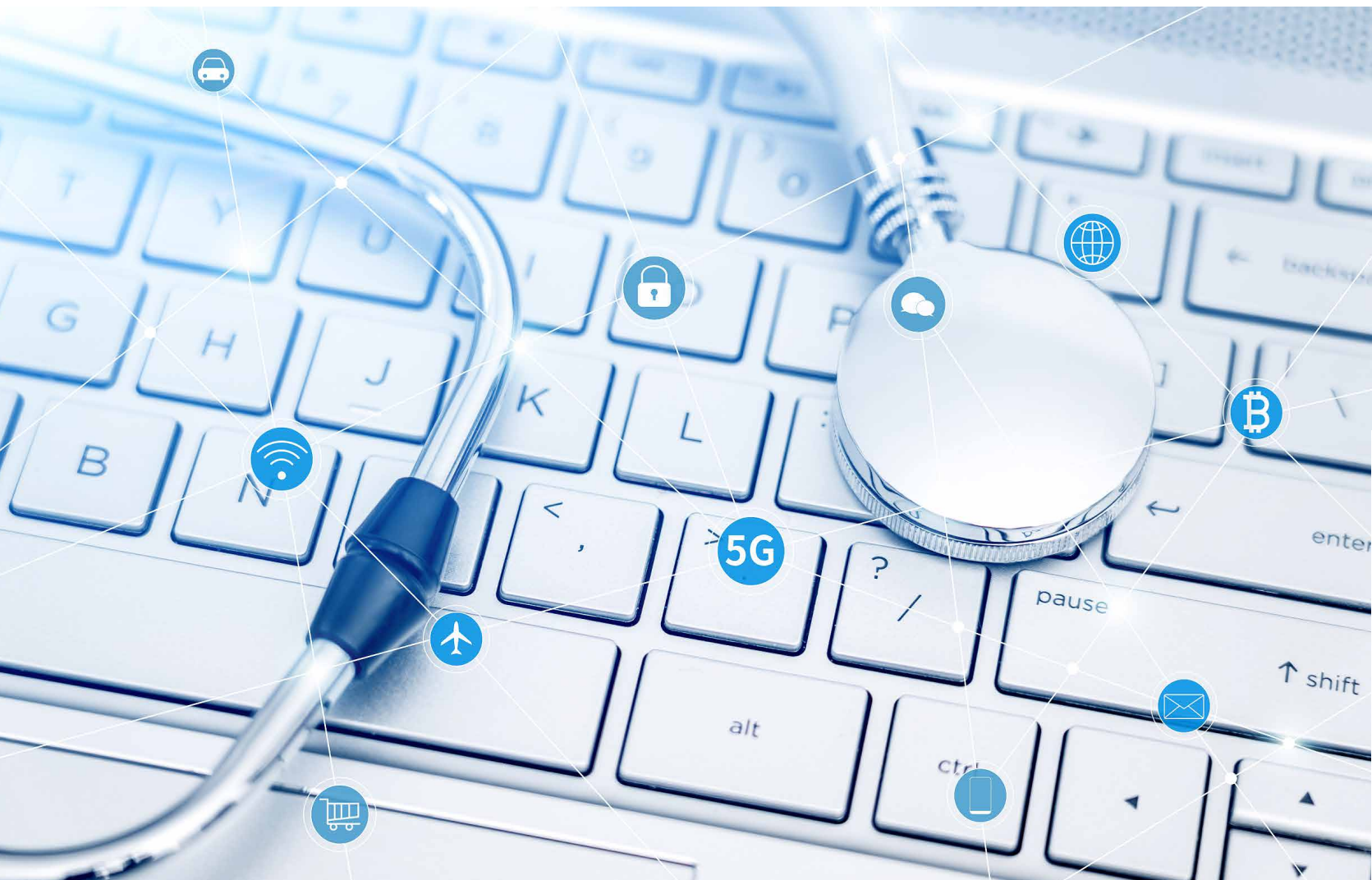
总之，正确使用社交网络，积极参与健康的社交活动，获取情感支持和实用信息，有助于职场人群更好地应对压力和工作倦怠，维护自身的身心健康。

— 久远健康趋势 —

恒业济安康 ——健康新趋势

在数字经济时代，不断促进人类健康发展，关键是要依靠科技创新，实现医疗、卫生领域的数字化转型，弥合数字鸿沟，推进健康公平，更好地应对全球健康危机。健康数字化转型之所以受到特别关注，是因为其涵盖物联网、虚拟治疗、远程监测、人工智能、大数据分析、区块链、智能可穿戴设备、远程数据采集工具以及整个卫生生态系统交换数据和共享相关信息等数字化转型，可通过改善医疗诊断、基于数据的治疗决策、数字疗法、临床试验、护理的自我管理等而得以全面实现。可获取、公平性、普遍获得优质的卫生服务，并有效弥合数字鸿沟是数字医疗得到广泛应用和受到重视的前提条件。





3.1 全球健康管理新趋势

医疗健康服务一直以来是我国社会保障的重要组成部分，对于国民“看病难，看病贵”问题，“十四五”规划提出，“把保障人民健康放在优先发展的战略位置，坚持预防为主”的方针，深入实施健康中国行动，完善国民健康促进政策，织牢国家公共卫生防护网，为人民提供全方位全生命期健康服务。”《“健康中国 2030”规划纲要》、《健康中国行动》等自上而下战略深化措施的推进，原银保监会等相关部门不断出台鼓励政策。“政府指引是我们行动的航向。”招商信诺人寿保险有限公司总

经理兼首席执行官常颖认为，这些“从治到防”的全生命周期健康服务理念及相关政策，引领了近年来健康服务行业在我国的蓬勃发展，也是招商信诺大健康战略的方向所在。此外，财富为人们提供了获得健康所需的资源和机会，拥有财富能让人们享有更好的医疗保健条件、更健康的生活方式，以及拥有更多的时间来关注自己和家人的健康。

3.2 健康管理模式创新助力延长人类健康寿命

《“健康中国 2030”规划纲要》提出，健康是促进人的全面发展的必然要求，是经济社会发展的基础条件。随着全球加速驶入信息化发展快车道，以数字化、网络化、智能化为特征的前沿信息技术加速融入和改变人们的生产生活方式，正在驱动传统的医疗卫生服务向数字健康发展阶段迈进。习近平总书记强调信息化为中华民族带来了千载难逢的发展机遇，明确提出“要高度重视新一代信息技术在医药卫生领域的应用，重塑医药卫生管理和服务模式，优化资源配置、提升服务效率”。可以预见，

前沿信息技术和尖端医疗装备的结合，将为全球医疗健康领域带来显著变革和发展，加快推动全球健康管理模式的创新。

随着社会的发展和人口老龄化的加剧，人们对健康服务的需求越来越大。为了满足人民群众的健康需求，我们需要构建一个面向全人群和全生命周期健康服务模式 and 主动式健康管理模式。



3.2.1 全生命周期健康服务模式

全生命周期健康服务模式是一种全面的健康管理理念，旨在覆盖个体从出生到老年的各个阶段，提供连续、综合和协调的健康服务。这种模式强调预防、诊断、治疗、康复和终末期护理的无缝衔接，以确保在整个生命周期内获得最佳的健康结果。全生命周期健康服务模式具有以下几个关键特点和趋势：1) 全程预防与健康促进。强调从出生到老年各个阶段的健康促进和疾病预防，包括孕产妇保健、儿童保健、青少年健康教育、中年疾病预防和老年护理。2) 持续性护理。在个体生命周期的不同阶段提供持续性护理，包括初级保健、专科护理、住院治疗和家庭护理。3) 多学科团队协作。由医生、护士、营养师、心理咨询师、康复治疗

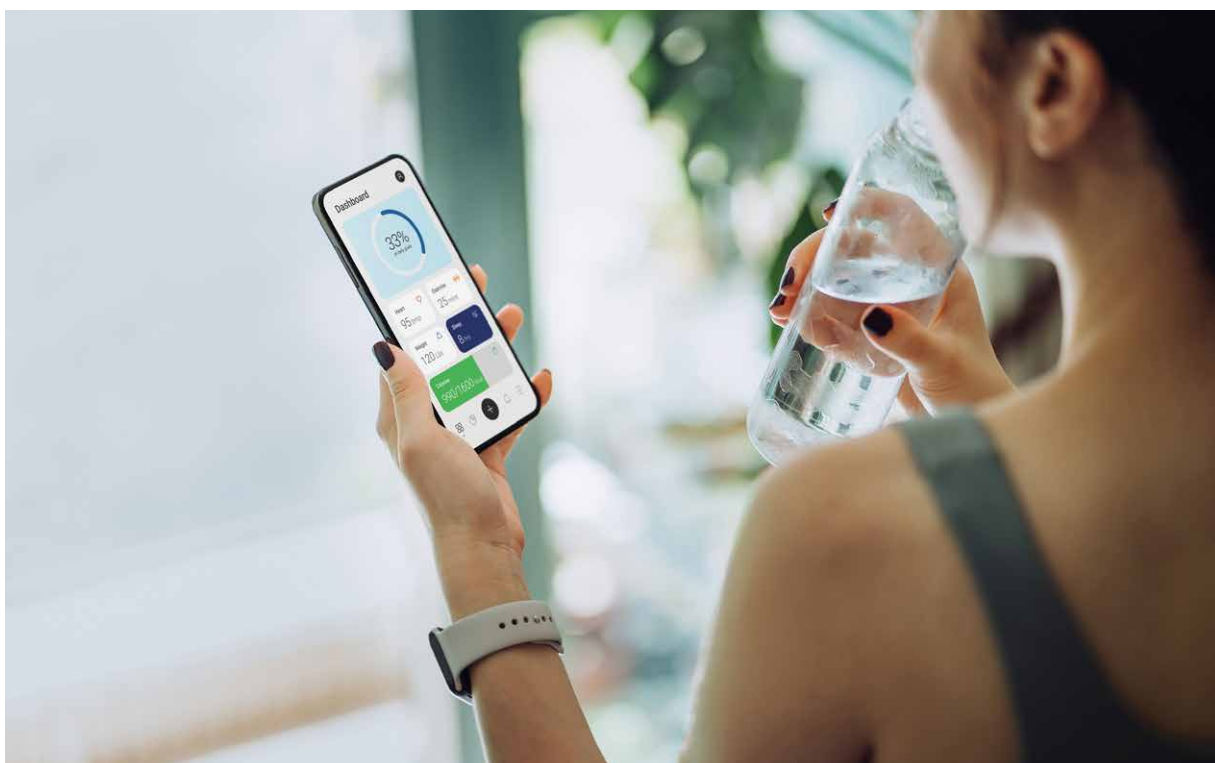
师等多学科团队合作，提供综合性的健康服务。

4) 个性化健康管理。根据个体的健康数据和生活方式，制订个性化的健康管理计划。5) 健康教育和自我管理。提供全面的健康教育，帮助个体了解和掌握健康知识，提高健康素养和自我管理能力。6) 老年护理和终末期关怀。针对老年人和终末期患者，提供专业的护理和姑息治疗服务。

3.2.2 主动式健康管理模式

主动式健康管理模式通过个性化健康计划、预防为主、技术驱动、全人群覆盖、患者参与和协作护理等方式，全面提升个体健康水平和生活质量。主动式健康管理模式具有以下几个关键特点和趋势：1) 个性化健康计划。主动式健康管理强调根据个体的健康数据和生活方式，制订个性化的健康管理计划。2) 预防为主。预防性健康措施是主动式健康管理的核心，通过定期体检、疫苗接种、健康教育和生活方式干预，个体可以预防疾病的发生，减少对医疗服务的依赖。3) 技术驱动。数字健康技术如可穿戴设备、健康应用、远程医疗和人工智能等在主动式健康管理中发挥着重要作用。4) 全人群覆盖。主动式健康管理模式适用于所有年龄段和不同健康状况的人群。无论是健康人群、慢性病患者还是老年人群，都可以通过个性化的健康管

理方案受益。5) 患者参与。强调个体在健康管理中的主动参与，鼓励个体积极参与健康决策和自我管理。6) 协作护理。主动式健康管理模式提倡多学科团队的协作，包括医生、护士、营养师、心理咨询师等，通过协作提供综合性的健康服务。7) 远程健康管理平台。通过远程医疗平台，用户可以随时与医生交流，获取专业健康建议，管理慢性疾病，并进行健康咨询。



3.2.3 四大健康管理新机制

未来，以个性化、精准化、智慧化为主要特征的医防融合、医育融合、医养结合、医体融合等新模式新机制将蓬勃发展。

传统的健康管理模式主要表现为医院和社区的“碎片化”服务以及个人被动的健康意识，但这种模式存在着很多局限性。比如，医院的优质医疗资源过度集中，社区健康管理的专业性有待提高，个人健康管理难以实现全程化和精细化等。随着人口老龄化的进程加快、期望寿命的延长以及慢性病患率率的上升，人们对健康维护的需求日益增长，而传统的医疗服务模式已不能满足人们的需求。随着医药科技的不断进步，特别是新一代信息技术的出现，传统的健康管理模式正在发生变革，新的健康管理模式正在不断涌现。

医防融合方面，随着人口老龄化程度的不断加深，老年人口慢性病负担不断加重，以往“以疾病为中心”的服务模式逐渐难以满足人民群众日益增长的健康需求。“医防融合”即“治病”与“防病”相结合，通过医疗服务与公共卫生服务的协同供给，减少健康问题。同时，对特定健康问题采取有针对性的控制措施，提高医

疗卫生服务的质量、效率与可及性，并通过疾病预防、健康促进等途径，提升医疗卫生服务供给的可持续性，最终目标是实现“以健康为中心”。医防融合的内涵包括：一是强化预防为主，通过医疗服务关口前移，降低发病率；二是以个体健康为中心，同时提供医疗服务与公共卫生服务；三是医疗服务与公共卫生服务有效协同，根据个体具体健康状况与疾病所处阶段，有针对性地提供医疗服务和公共卫生服务，在健康服务的全过程中融入三级预防理念。

医育融合方面，3岁以下婴幼儿照护服务能有效提高婴幼儿的早期发展潜能，促进婴幼儿在生理、心理和社会能力等方面的全面发展。医育

融合下的照护服务，可提高照护人养育照护技能，协助创造良好的家庭环境，确保婴幼儿身体健康、营养均衡、生活安全、得到情感支持，以及享有早期学习的机会。2018年，世界卫生组织（WHO）等联合发布《养育照护促进儿童早期发展》框架，将养育照护定义为“一个由照护者创造的环境，旨在确保儿童身体健康、饮食营养，保护他们免受威胁，并通过互动给予情感上的支持和响应，为他们提供早期学习的机会”，明确了以“健康、营养、安全、回应性照护和早期学习机会”为核心内容的养育照护策略。发展婴幼儿照护服务的重点是指导家庭养育照护人掌握科学育儿理念和知识，提升婴幼儿养育照护能力和水平，遵循婴幼儿成长特点和规律，促进婴幼儿在儿童的体格、运动、认知、语言、情感和社会适应能力等各方面的全面发展。因此，医养融合是一项复杂的系统性工程，涉及了优生优育、

儿童卫生保健、早期教育、妇女儿童保护等综合内容，需要政府引导，家庭为主，以及社区、托育机构等多方参与。

医养结合方面，目前全球已有多个国家选择医养结合服务，将维持性、重复性、简单可及的医疗服务（如护理、康复等）从医疗服务体系中剥离出来，与一些养老服务、生活照护结合起来，形成长期照护服务体系，并通过设立长期护理保险解决这些服务费用的支付问题。医养结合应当具备以下几个要点：1）持续性服务。不同于一般意义上的看病就医，医养结合要基于老年人群的生理健康特点，更加关注常见病慢性病治疗、长期护理、康复治疗和健康管理等。从支撑和完善养老服务体系角度出发，提供持续性医疗服务（包括日常用药的开具与配送等）而不是急病、重病的治疗（重症监护病房的治疗不属于医养结合范畴），这样的医疗服务对于老年人群而言意义更为重大。持续性医疗服务具有三方面的特点，首先，具有普适性，这类医疗服务对多数老年人是必需的；其次，具有维持性，这类医疗服务始终伴随老年人的日常生活，以达到使老年人维持健康或改善身体机能的目的；再次，具有重复性，这类医疗服务技术门槛不高，但需要相应医疗资源的持续投入和供给。2）简便可及。一方面，老年人需要较为便利地获取相关医疗服务，另

一方面，相关医疗服务的供给也应该是简单易行的。这就需要有效提升基层医疗卫生服务的供给能力，优化基层医疗卫生资源配置，让老年人可以比较容易地获取持续性医疗服务。但目前由于医疗服务的从业资质、医疗设备、多学科协作等具有专业性特点，基层医疗卫生机构无法提供一些高新尖或者专科类的医疗服务，也就难以将这些服务纳入医养结合的范畴。如果拿三级医院的优质医疗资源去开展“医养结合”，如进行心肌梗塞、脑血管意外等急诊救治，或者开展化学治疗、镇痛等治疗，可能就混淆了医疗机构分级诊疗与专业分工的界限，对老年人健康养老的实际效果可能弊大于利。

3) 公平享有。公平享有指在特定社会环境下享有平等机会和资源的权利，具体包括两层含义。第一层含义针对老年人，无论其身处家庭、养老机构还是其他环境中，均可能面临不同程度的失能或者存在健康问题，因此他们有权享有医疗和养老服务。这意味着促进医疗资源进入养老机构、社区和家庭，要一视同仁，避免政策资源往养老机构倾斜，而忽视居家和社区养老需求。第二层含义针对养老机构，公平享有也意味着要平等对待各类机构，共同推进医养结合。4) 合理分工。医养结合的政策、规划、服务、人员等方面需要融合。通过建机制、立标准、树规范，打通原有制度和政策的“关节点”，加强信息共享。在医疗和养老服务供给层面要适度“分隔”，应发挥养老机构“养”的优势，满足老年人生活照料、医疗护理、精神慰藉、紧急救援等多样化需求。

医体融合方面，“医体融合”是指集医疗卫生与运动保健、运动营养、运动康复等众多运动医学知识体系于一体的综合范畴，旨在融合医学与体育的资源优势，在对受众群体进行体质和医学监测的前提下，科学分析、诊断、评估，并针对不同环境、不同身体状况、不同人群制定个性化的医学和运动处方，重点发挥

运动干预在预防、保健和康复方面的作用，确保运动健身的科学性、安全性、有效性和持久性。现代健康促进和管理的“闭环”包含预防、保健、诊断、治疗和康复五个健康管理环链，医疗卫生服务能够在疾病发生、诊断和治疗中发挥积极“治已病”功效。但由于医疗卫生资源相对紧缺和城乡、地区和群体医疗服务分配不均等问题，在现有的医药卫生服务体系下很难实现疾病预防、保健和康复环链的闭合。因此，面对医疗服务在疾病预防控制和康复养护方面的短板，医体分轨分行，无法统筹医疗和体育健身两大系统的资源优势，难以发挥体育健身对于疾病预防保健、增强免疫应激和体能康复的积极作用。部分地区通过探索建立融医院、基层医疗卫生机构、康养机构、体育指导站为一体的医体融合服务机制，扩展健身组织网络，鼓励发展个性化的医体融合健康服务新模式、新业态、新机制。推进建立医体融合分级服务体系，设立全民健身指导中心、国民体质监测站、医体融合服务中心和体育康复医院四维一体的创新医体融合服务供给机制。在非医疗健康干预中，针对不同群体、重点群体开具差异化活动指南和运动处方，扩大体育健身在健康服务领域的辐射，渗透到疾病防控、康复等健康促进环节发挥积极作用。

3.2.4 发达国家利用新兴科技开展健康管理实践的先进经验和典型案例

在利用新兴信息技术开展健康管理模式创新方面，美国、英国、日本等发达国家已经积累了丰富的实践经验。

美国通过有效使用医疗信息技术，致力于构建以患者为中心的家庭医疗模式 (PCMH)。美国非常成功的一个案例是 EHR(电子健康档案) 的采用，95.5% 的家庭医生诊所都采用了某种版本的 EHR。例如美国 HITECH 法案 (《经

济和临床健康信息技术法案》) 提供了大量财政激励，以及随后为区域扩展中心提供资金以促进健康领域有效使用 IT，为相关区域提供了大量技术援助。另一个案例就是转型临床实践计划，该计划 2015 年启动，旨在通过同行学习网络 (又称实践转型网络) 为初级和专科护理临床医生提供实践转型技术援助，但该计划并不向大多数诊所提供财务支持。



英国致力于加强 HIT（医疗信息化，Healthcare Information Technology），构建学习型健康管理系统。HIT 是学习型医疗系统的关键推动因素，它有助于生成、整合、处理和解释来自多个来源（包括 EHR、政府、疾病监测、患者和临床研究）的数据，从而支持医疗政策和规划。学习型健康管理系统可以理解为利用数据支持的基础设施来支持政策和规划、公共卫生和个性化护理。这个系统是一个连续的循环过程，数据先是被转化为知识，知识又被转化为实践，而实践产生的变化反过来又催生出更多的数据。英国医疗保健系统正在努力提供可供多种医疗保健环境中的患者访问的电子 PHR（个人健康档案）。相关战略中强调的其他共同优先事项包括：投资 HIT 基础设施，劳动力发展以确保员工具备收集、处理和分析数据以制定政策和规划所需的正确技能，强有力的领导以培育开放的创新文化，以及改进治理以确保满足商定的标准。

日本社区健康管理涵盖了从疾病预防到全面干预的各个方面。《2020 世界卫生统计报告》显示，日本居民的健康预期寿命位居世界第一。日本社区健康管理包括以下几种具体行动：1）健康体检与癌症筛查，被纳入日本国家法律保护范畴的健康体检项目齐全、项目界定清晰、覆盖人群广，由不同职能分工的健康体检学会予以指导和管理，并不断完善组织结构，优化体检费用。2）日本以社区为单位，充分动员社区各部门，对居民实施生活方式及行为干预。3）

重点人群健康管理。一方面，对慢性病高危人群的特定健康检查与特定保健进行指导。为了更有效地管理高血压、糖尿病等常见的慢性疾病，日本推出了各种慢性病管理计划，这些计划提供定期监测、药物管理、健康咨询等服务。另一方面，提供老年人群的社区综合护理。日本居家养老包括访问护理服务、日间护理服务、短期托付服务和社区贴紧型服务等类型。

3.3 新兴前沿科技赋能全球健康管理模式创新

大数据、云计算、物联网、移动互联网、人工智能等前沿信息技术以及尖端医疗装备的蓬勃发展正在推动全球健康管理模式创新和变革。

Michael Grossman 的健康需求理论（Grossman Model of Health Demand），是理解健康经济学中个人健康投资行为的重要框架。Grossman 模型引入了健康生产函数，描述了健康投资如何转化为健康存量。生产函数包含了各种投入（医疗服务、健康行为、时间等）和产出（健康水平）的关系。通过优化这些投入，个人可以实现健康资本的最大化。在 Grossman 模型中，个人的健康投资行为受到多种因素影响，包括：医疗保健支出、生活方式选择、教育。而健康投资的回报则是提高个人生产力和延长寿命。

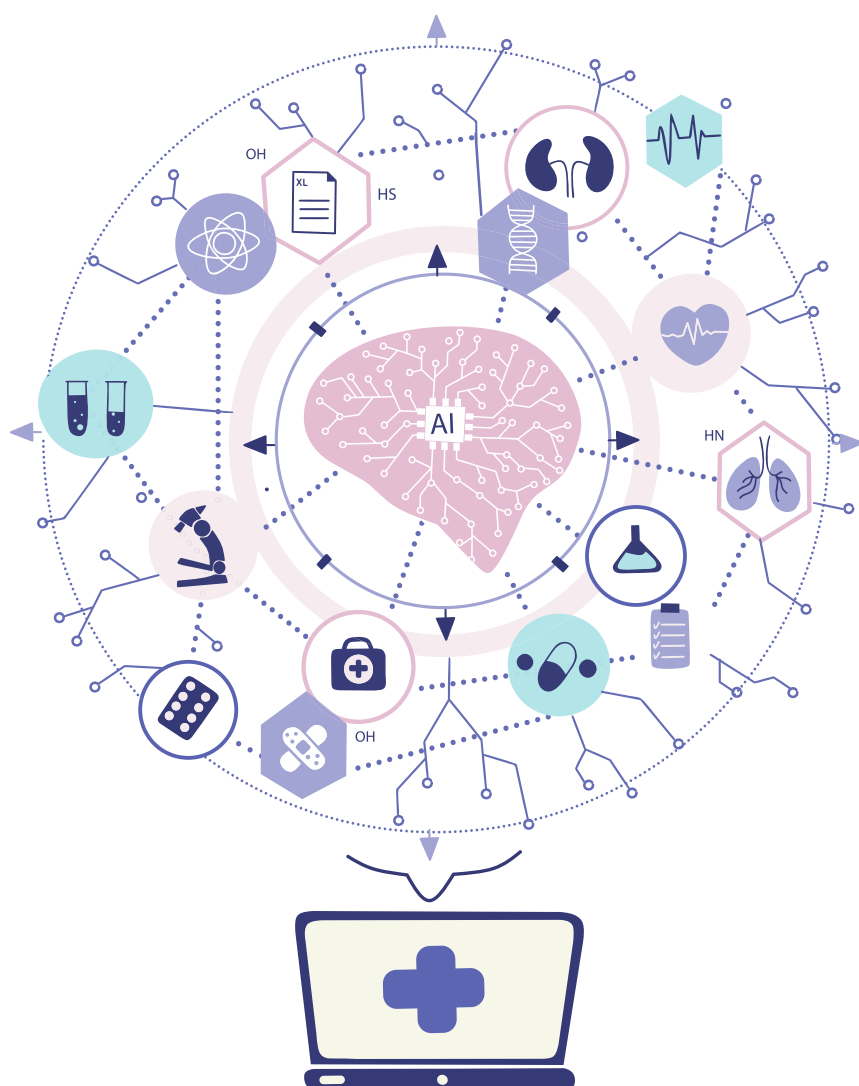
新兴前沿科技不仅提高了医疗服务的效率和质量，使更多的人能够获得及时和高效的医疗救助，还重塑了全球健康管理模式，扩大了健康管理服务的覆盖范围。譬如健康应用和可穿戴设备，帮助用户设定健康目标并实时追踪进展；远程健康管理平台，用户可以随时与医生交流，获取专业健康建议；家庭医生制度，家庭医生负责为个体提供从预防到治疗的连续性医疗服务，并在需要时协调专科护理；社区健康中心通过提供全面的初级保健服务，支持个人进行健康管理；远程医疗和移动健康的应用，使个体能够获得健康咨询和护理服务。

根据以上分析，新兴前沿科技能够促进全球健康管理模式创新，进而提高医疗服务的质量，引导人们养成更合理的健康行为、缩短患者就医等待时间等。根据 Grossman 健康生产函数，这些健康投资效率的提升，会助力健康投资转化为健康存量，进而助力人类健康寿命延长。

前沿信息技术和尖端医疗装备通过创新方

式改善全球健康管理，提升医疗服务的质量和效率，并使健康管理更加个性化和主动化。新型健康管理模式可根据个体的健康信息对健康状况进行科学评价和提供有针对性的健康指导，使人们能够有目的地主动采取行动来改善健康，减小患病概率和降低医疗费用，最终提高生活品质。

前沿信息技术对于全球健康管理模式创新和实践应用方面的推动，可以细分为数字健康和人工智能工具的赋能、可穿戴设备和远程诊



断的普及以及生成式人工智能（GenAI）的应用等。首先，数字健康和人工智能正在重塑全球健康管理模式。人工智能工具正被广泛采用，以减轻医疗工作者的工作负担，提高效率，缩短患者等待时间。例如，自动化和虚拟护理在缓解人手短缺和改善患者护理方面发挥了重要作用。其次，可穿戴设备和家庭医疗设备的发展，使得医生能够更加灵活地为患者提供护理。虚拟医院病房和远程诊断工具也正在改变医生与患者互动的方式。虚拟病房将促进对患者的持续监测（主要通过可穿戴设备），从而减少亲自到医院就诊的必要性。最后，生成式人工智能（GenAI）在医疗保健研发（推进药物开发）、消费者计费（只需单击按钮即可降低医疗成本）以及其他效率、生产力和成本改进等诸多方面展现出了巨大潜力，预计将在医疗保健领域发挥更大作用，并可能对该行业产生深远的变革性影响。总之，全球健康管理模式创新将提高患者的自主性，使患者能够更积极地管理自己的护理，并成为与提供者、专家和护理协调员对话的积极参与者。

尖端医疗装备领域可以分为以下方面：1）诊断检验装备，包括高端影像诊断装备、高性能临检设备、新型核酸 POCT 检测系统，以及 CT 用高能 X 射线球管、平板探测器等关键零部件。2）治疗、监护与生命支持装备，包括肿瘤质子治疗系统、放射治疗设备、体外膜肺氧合机（ECMO）、医疗级可穿戴监护仪、高端心电智能导航及治疗设备等装备。3）植（介）入器械，包括骨科植入器械、心脏瓣膜、静脉支架系统、可降解支架等先进植入器械，及静脉球囊、机械取栓导管等先进介入器械。4）先进制药设备，包括生物反应器、智能给药系统、冻干系统、药物制备成套系统及核心设备。5）康复辅具装备，包括外骨骼（上、下肢）机器人、照护机器人、智能辅助移动设备等康复辅具装备，以及应用虚拟现实、脑机接口等康复训练

装备。这些尖端医疗装备不仅将在很大程度上提高医疗服务的准确性和效率，而且将助力全球健康管理模式的创新与应用向个性化和精准化的方向发展。

除此之外，专业化的心理健康和幸福感解决方案正在兴起，医疗专业人员愈发重视这一领域，并使用数字工具来应对心理健康问题。数据驱动型公司在女性健康领域将引领潮流，提供综合的、端到端的护理路径，确保女性能够获得更全面和连续的医疗服务。总之，前沿信息技术和尖端医疗装备的结合，正在推动全球健康管理模式的创新与实践，为全球医疗系统带来了显著的变革和发展。

2023 年，招商信诺人寿正式发布“大健康”品牌差异化发展路径，以“陪伴”、“及时雨”、“无国界”作为三大核心服务价值，践行“让客户更健康，生活更美好”的公司使命。招商信诺人寿拥有天然的健康资源禀赋，其外方股东信诺集团是一家美国商业健康保险公司，也是一家全球性的健康服务公司，有超过 230 年的健康管理经验、签约全球超 220 万家医疗机构，旗下招商信诺健康管理全资子公司，签约国内医疗网络达 170 多个城市 900 多家公立医院，覆盖 95% 以上的百强榜医院。招商信诺始终深信且坚守，通过品牌大健康实力的不断增强，能在客户健康管理、就医协助、海外医疗、老年看护等方面提供专业支持，通过保险 + 财富 + 健康，帮助客户实现身心和乐、家业和顺。

参考资料

1. 所有数据和文字资料均来源于 Cigna Healthcare 360-Vitality Study 2023 和《招商信诺 2023 年职场人群活力研究报告》，数据涵盖中国内地、中国香港、美国、英国、西班牙、荷兰、瑞士、比利时、卢森堡、新加坡、肯尼亚、沙特阿拉伯、阿拉伯联合酋长国等 13 个国家和地区的 10861 个样本。
2. 资料来源于国际制药工程协会，网址：
<https://ispe.org/pharmaceutical-engineering/challenges-opportunities-emerging-digital-health-technologies#>
3. 顾海, 李子豪, 王福如, 等. 医防融合的关键问题、机制创新与实现路径 [J]. 卫生经济研究, 2024, 41(01): 45-49.
4. 胡艳, 梁晶晶, 宋燕燕, 徐韬. 医育结合模式下 3 岁以下婴幼儿照护服务的现状及展望 [J]. 中国妇幼卫生杂志, 2024, 15(03): 1-4.
5. 李成志. “医养结合”的核心问题与解决路径 [J]. 健康发展与政策研究, 2024, 27(01): 41-44.
6. 仝昕炜, 员石, 梁希. 医体融合视域下全民健身服务发展对策研究 [J]. 当代体育科技, 2021, 11(26): 151-154.
7. Junaid, S.B.; Imam, A.A.; Balogun, A.O.; De Silva, L.C.; Surakat, Y.A.; Kumar, G.; Abdulkarim, M.; Shuaibu, A.N.; Garba, A.; Sahalu, Y.; et al. (2022) Recent Advancements in Emerging Technologies for Healthcare Management Systems: A Survey. Healthcare, 10, 1940.
8. Grossman, M. (1972). “On the Concept of Health Capital and the Demand for Health.” *Journal of Political Economy*, 80(2), 223-255.
9. Zweifel, P., & Breyer, F. (1997). *Health Economics*. Oxford University Press.

关于招商信诺

招商信诺人寿保险有限公司是一家专业、稳健、创新，以健康保障为专长的中外合资寿险公司，为企业和个人提供涵盖保险保障、健康管理、财富规划等产品及服务，中外股东分别为招商银行和信诺集团。成立于 2003 年的招商信诺，历经了 21 年的稳健发展，业务已覆盖全国主要省市。截至 2024 年 9 月末，招商信诺总资产突破 2100 亿元，营收连续五年实现两位数增幅，持续稳健经营，价值驱动增长，累计服务客户超千万。成立以来，招商信诺始终坚守“以客户为中心”的经营理念，作为健康保障领域的先行者，持续夯实自身的差异化优势，致力于帮助客户更健康，生活更美好！



“招商信诺人寿”
订阅号



“招商信诺”
微信服务号



“招商信诺”
APP

招商信诺官方网站: <https://www.cignacmb.com/>

关于北京大学全球健康发展研究院（全健院）

北京大学全球健康发展研究院成立于 2020 年，刘国恩教授担任创始院长。作为北京大学实体交叉研究机构，全健院聚集北京大学健康经济、医疗卫生、国际关系、气候环境等多学科力量，以跨越国界的视角把全球健康置于人类发展的框架，以“同一世界、同一健康”为核心理念，通过科学研究、人才培养、国际合作、产教融合等平台，探索人类健康重大议题的应对方案，推动中国积极参与全球卫生治理，助力构建人类健康发展共同体。

关于中国经营报社有限公司

《中国经营报》创刊于 1985 年，是一份由中国社会科学院主管，中国社会科学院工业经济研究所主办、面向企业中高端管理者的经济类大报。创刊 38 年来，一直以创建新商业文明为己任，伴随中国改革开放不断深化的进程，《中国经营报》很早就引领了企业对商业向善、科技向善、社会责任和 ESG 的关注与实践。

中经传媒智库是在中国社会科学院的智慧支持和战略指导下，由中国经营报社有限公司发起成立。智库汇聚了中国社会科学院及顶级机构的专家资源，是集专家、机构、平台、媒体资源于一体的媒体融合型智库。

研究方法

《招商信诺全球财富与健康研究报告》的研究成果来源于招商信诺人寿、北京大学全球健康发展研究院、中国经营报社有限公司共同合作项目。

报告通过研究分析全球六个国家的财富传承案例，并结合 2023 年信诺集团在全球 26 个国家和地区的活力指数调研报告，从全球财富传承和身心活力健康的角度，解读和剖析健康、财富、家庭之间的关系，使读者得到更多的幸福感和满足感，也为高端医疗服务、保险机构设计产品和优化服务提供策略参考，并创造巨大的品牌价值和媒体价值。

版权声明

所有文字内容、图表的版权归招商信诺人寿、北京大学全球健康发展研究院、中国经营报社有限公司共同所有，受中国法律知识产权相关条例的版权保护。未经招商信诺人寿、中国经营报社有限公司、北京大学全球健康发展研究院联合书面许可，任何组织和个人不得将本报告的部分和全部内容用于商业目的。如需转载请注明出处。本报告使用的所有数据来源于专项调研及公开资料。本报告观点及结论基于以上数据的洞察与分析，对读者基于本报告信息做出投资行为，招商信诺人寿、中国经营报社有限公司、北京大学全球健康发展研究院不承担任何法律责任。如有涉及版权纠纷问题，请联系招商信诺人寿、中国经营报社有限公司、北京大学全球健康发展研究院，谢谢！

—— 全球财富与健康研究报告 ——

