



中欧国际工商学院
中国家族传承论坛
The CEIBS China Family Business Forum

总结报告

(2012-2015)

目 录

- “ 组织者与合作伙伴
- “ 论坛主题
- “ 演讲嘉宾
- “ 参会情况
- “ 合作及报道媒体
- “ 校园展览

论坛主办方：



中欧国际工商学院是由中国政府与欧盟于1994年共同创办的一所非营利性中外合作高等管理教育机构。二十年来，学院办学成绩斐然，获得社会广泛认可，其亚洲顶级国际商学院的美誉得到了不断充实和提升。学院以成为世界最具影响力的商学院作为愿景，培养兼具中国深度和全球广度、积极承担社会责任的领导者。

独家战略合作伙伴：



上海国际信托有限公司成立于1981年，是国内最早成立的信托公司之一，注册资本金人民币25亿元。公司成立以来，始终坚持稳健经营、创新发展，在市场上树立了良好的品牌形象，综合实力居全国信托公司前列。上海信托主要从事家族财富管理、资产管理和投资银行业务，为高净值客户提供专业的信托理财产品与服务，主要包括股权债权融资、证券投资、另类投资、工商受托、公益信托、投行服务等业务，是目前国内信托行业业务品种最为齐全、产品服务体系最为完备的专业投资机构之一。截至2013年末，公司受托管理资产规模近人民币2000亿元。

学术支持：



中欧凯风家族传承研究中心是由凯风公益基金会赞助中欧国际工商学院成立的研究中心，旨在成为中国家族企业面向国际，国际企业了解中国家族企业的知识中心。家族企业管理研究和教育是中欧国际工商学院的发展重点，在日益全球化的背景下，中心尤其专注于家族在企业发展和永续传承中的力量。中心将基于中欧国际工商学院的平台，凭借强大的学术研究与教育资源，与数以千计的校友企业家交流合作，并与海外家族企业和学术机构进行联盟与协作，共同打造家族企业精神与财富的创造、传扬和承载的平台。

历届汽车合作伙伴：

一汽-大众



Mercedes-Benz
北京奔驰

历届专业机构合作伙伴：



凱風公益基金會
KAI FENG FOUNDATION
推动人类进步 促进社会发展



www.zhisland.com



台灣董事學會
Taiwan Institute of Directors



European Chamber
中国欧盟商会

香港科技大学陈江和
亚洲家族企业与创业研究中心



Family Business Evergreen
家业长青



THE FAMILY BUSINESS NETWORK



基业长青
BUILD TO LAST

晋江商会



温州市新生代企业家协会
Wenzhou Calmzone Entrepreneurs Association



智慧云



浙商少帅会
1919中国民族工商业大会（1919）



SHIF



THE BOUND OF BUND
Shanghai Made - Since 1938
华润·外滩九里



EUROMONITOR
INTERNATIONAL

• 2015论坛

传承与创新—家族财富力量之源

为什么英国的罗斯柴尔德家族可以历经八代传承，至今仍能做视不列颠，保持强大的财富和影响力？为什么美国的洛克菲勒家族能够走过百年风雨，不仅在能源，而且在慈善和艺术领域都创造了非凡成就？为什么欧洲的路易威登、爱马仕、香奈儿等品牌，能够从一家小作坊，历经波折成长壮大至响彻全球的王牌名片？

家族企业，堪称世界企业发展史上的瑰宝，他们不仅创造了财富，更创造了一系列财富传承和基业长青的奇迹。同样，中国改革开放30多年来的经济腾飞，民营企业在其中也扮演了关键角色，现在他们走到了一个“家族后继”的十字路口，无数艰苦打拼的父辈创业者，开始考虑如何把财富、事业和影响力传承给下一代继承者。是选择股票还是债券？什么样的投资组合和税负结构方能战胜通胀？专事财富传承管理与服务的家族办公室将会带来哪些贡献？全球性金融危机之后，如何应对财富管理面临的持续挑战？

相比创造，传承更需智慧与创新。当下，普遍年轻的中国家族企业正在面临经济“新常态”的转型挑战，GDP增速放缓，结构深入调整，刺激政策逐步消化，诸多困难叠加。与此同时，诸多机遇也接踵而至，改革红利不断释放，新技术革命日新月异，“大众创业”和“万众创新”渐成气候。如此特殊的环境与时代，中国家族企业如何安然完成交接？如何延续并壮大财富与影响力？如何通过传承方式的创新来实现“富二代”到“创二代”的华丽转身？本届论坛将邀请知名学者、专业精英及家族领袖，多重视野审视家族企业的财富传承问题，共同探寻中国式家族的基业长青之道。



• 2014论坛

继承者的锻造：东西方家族企业的传承与教育

作为一种古老而常青的企业形态，家族企业经历数百年风风雨雨，迄今仍在世界经济舞台扮演重要角色。相比欧美，华人世界具有悠久的家族情理传统，家族企业的存在更具历史基础。然而从现实来看，家族制民营企业在蓬勃发展的同时亦是危机四伏：控制权争夺、继任危机、信任问题……为家族企业实现永续经营的“战斗”甚至早在继任者的童年便已展开：家庭教育及后续的培养是否成功，将决定家族企业能否永存和增长。纵观全球，根植于不同文化的家族企业在长期演变和发展中，已建立起各具特色的家族教育模式：在重视产业承继的日本，不拘一格的遴选制度、严格的品行教育和“学徒式”的商业训练，保证了家族企业接班人的品质；而治理机制完备的欧洲家族企业，家族的传承则依靠的是成员之间对企业治理结构、管理模式和决策机制的遵循和恪守，以及世代相传的统一价值观；深受儒家思想浸润的海外华人家族，更加注重家族对企业的掌控，因而继承人的教育计划显得更加重要，方式也更加个性化、多样化。代际传承既是家族的自然规律，也是企业的发展必然。在中国大陆特殊文化及环境的影响下，适合中国家族企业的接班人培养模式和路径究竟有哪些？如何处理好在家族接班人的教育及培养，实现家族精神理念与物质财富的和谐统一？本届论坛邀请知名学者、专业精英及家族领袖，以案例分析的模式，从日本、欧洲及海外华人家族企业等多重视野，审视家族企业接班人教育培养路径，并基于华人世界的文化背景以及思维方式，共同探寻家族事业传承与财富昌盛的东方之道。



• 2013论坛

家族财富·家族企业的情理和治理

中国大陆的现代家族企业历史只有短短30年，企业创始者们更多聚焦于企业自身的转型升级和持续经营，以及家族物质财富的积累、保全和传承。随着越来越多的财富家族逐渐形成并发展壮大，他们将同时面临家族企业经营、家族事业传承、家族财富管理三位一体的综合难题，并由此衍生出家族社会地位维护、家族社会责任践行、家族荣誉彰显、家族财富保全、家族成员和谐等一系列物质、社会和精神诉求。这都需要当今中国乃至全球家族企业领域的顶尖研究学者、专业人士和企业家族成员各方共同关注并探讨解决。华人世界具有悠久的家族情理传统，注重亲情与家风，但现代社会更需要理性科学的家族治理体系。唯有处理好家族企业和家族财富的情理与治理，实现家族精神财富与物质财富的和谐统一，才是家族成功的标志，才有可能泽被子孙，进而能兼济天下，以实现中国人期盼的修身、齐家，立功、立德的人文关怀和终极追求。本届论坛首次在国内引入“社会情感财富（SEW）”这一国际家族企业学术最前沿的研究成果，邀请来自欧美及华人世界家族企业领域学术大师、专业精英和家族领袖参与本届盛会，共同从“情理”、“治理”二维角度重新审视家族企业财富内涵，建立彼此间紧密而持久的沟通纽带，并基于华人世界的文化背景以及思维方式，交流和探寻家族企业长青、家族事业传承、家族财富昌盛的东方之道。



• 2012论坛

家族企业 国际与本土的对话

当今世界的顶级企业中，有这样一群“终级生存者”：虽然现代社会商机瞬息万变、商战残酷无情，它们的脚步却始终如威斯敏斯特宫的大本钟一样，精确而稳定；虽然每分每秒都有数以千百计的企业初创、勃兴、衰退、消亡，它们却能屹立百年、千年不倒。世上现存最古老的家族企业“金刚组”拥有1434年的历史，虽历经40代的传承，仍没有放弃祖业——寺庙建设和维修。家族企业已成为一种主流的现代企业制度，世界500强企业中，有近1/3是家族制企业，其中包括福特、宝马、杜邦、松下、正大这样享誉全球的企业。在美国的小企业中，有80%是家族企业。事实证明，家族企业虽然历史悠久，但并不是落后经营的代表，它们旺盛的生命力和深厚的企业文化历久而弥新，是基业长青的精神源泉。我们对家族企业的文化与财富的认识远远不够。很大程度上，这是由于战乱和政治运动导致中国的家族企业传承被迫中断多年，家族财富的积累也屡遭破坏。中国最新一代的家族企业多是改革开放的同龄人，“三十年一梦江湖”，当年意气风发的创业者，如今都已功成名就，而其草创的新一代家族企业也纷纷迎来“掌门人”交接的高峰期。



家族企业领袖及成长新生代



李云峰先生
新加坡马可波罗海业
集团首席执行官



茶海兰 爵士
美国龙族集团董事长、龙族
基金秘书长



事成允先生，
台泥集团董事长



魏雷女士
TCL公益基金会执行理事长
TCL文化传媒有限公司董事
长



Elliott Donnelley 先生
美国白沙投资集团创始合伙人、
美国印刷大王唐纳利家族第五代



茅理翔先生
方太集团董事长
家业长青民企接班人
专修学校校长

家族企业领袖及成长新生代



Raúl del águila 先生
雄鹰之家首席运营官
雄鹰家族代表



Martin Schily 先生
福伊特集团公司家族股东成员
新辉太平洋有限公司创始人兼总裁



曹慰德 先生
FBN亚洲分会主席、万邦
集团主席



塚本喜左卫门 先生
Tsukaki集团主席



吕慧瑜 女士
嘉华国际暨银河娱乐集团
执行董事



Benoit Leclercq 先生
森合(中国)董事总经理、
穆里耶家族代表



茅忠群 先生
方太集团
总裁



陈裕光 博士
大家乐集团主席
传承学院荣誉主席



山田匡通 先生
ITOKI (伊藤喜)
株式会社董事长

家族企业领袖及成长新生代



邱士楷先生
和成(中国)有限公司
董事长



王均豪先生
均瑶集团
总裁



唐江波先生
新光饰品股份有限公司
总经理



徐立勋先生
华茂集团执行
董事、总裁



李定先生
江苏笛莎公主文化创意产
业有限公司创始人、董事
长兼CEO



梁铭隆先生
云顶集团战略投资与企业
发展部总监



闫凯先生
天津天士力集团
副总裁



金沪敏女士
人民企业(集团)有限
公司董事长助理



刘畅先生
缪斯睿科贸有限公司
董事长

家族企业领袖及成长新生代



金福音先生
人民企业(集团)有限公司
董事长



周晓光女士
中国新光控股集团
董事长



刘明明女士
福伊特造纸亚洲区总裁兼
首席执行官



罗田安先生
克莉丝汀食品集团
董事长



韩贱先生
湖北三梦家纺有限公司总经理
三梦映画文化传媒有限公司总经理



朱渝铭先生
义乌丹溪酒业有限公司
总经理



高铨志先生
新加坡三德有限公司及上海三德兴
(中国)集团执行董事

学者



Pedro Nueno 教授
中欧国际工商学院欧方院长
成为资本创业学教席教授



李秀娟 教授
中欧国际工商学院管理学教授、米其林领导力和人力资源管理教席教授、
中欧凯风家族传承研究中心主任



John A. Quelch 教授
中欧国际工商学院原副院长
兼教务长



金乐琦 教授
香港科技大学陈江和亚洲家
族企业与创业研究中心主任



Kelin E. Gersick 教授
耶鲁大学组织与管理学院管
理研究员、加州心理学专业
学院组织心理学荣休教授



Josep Tapies 教授
IESE 商学院战略管理学教授
家族企业教席教授



Raphael Amit 博士
美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院罗
伯特·高尔根创业学教席教授、管理
学教授



范博宏 教授
香港中文大学会计学院及财务
学系联席教授、经济金融研究
所主任、清华凯风家族传承中
心学术主任



黄绍伦 教授
前香港大学亚洲研究中心主任

学者



方睿哲 教授
中欧国际工商学院创业学教授、
EMBA国际项目学术主任、
管理学系系主任



忻榕 教授
中欧国际工商学院管理学
教授、拜耳领导力教席教
授、副教授



茆萌 教授
中欧国际工商学院金融与
会计学教授、中欧凯风家
族传承研究中心联席主任



肖知兴 教授
中欧国际工商学院
管理学副教授



区玉辉 教授
香港中文大学副教授
家族企业研究中心主任
创业研究中心主任



陈凌 教授
浙江大学管理学院副院长
浙江大学城市学院家族企业
研究所所长



许茵妮 教授
新加坡管理大学业务开发与
对外关系副校长、家族企业
学院学术主管



Yupana Wiwattanakantang 教授
新加坡国立大学商学院副教授

专业机构演讲嘉宾



潘卫东 先生
上海国际集团有限公司副
总裁、上海国际信托有限
公司党委书记、董事长



沈桦 先生
凯风公益基金会创始人、泰
鸿集团董事长,中欧凯风家族
传承研究中心联席主席



Cynthia Muller 女士
摩根士丹利私人财富
管理部董事总经理



Ritchie Bent 博士
香港怡和集团
人力资源总监



蔡灵廷 先生
京城商业银行
副董事长



葛永彬 先生
中伦律师事务所
资深合伙人



郭升鑫 先生
睿璞家族办公室
负责人



蔡鸿青 博士
台湾董事学会
发起人

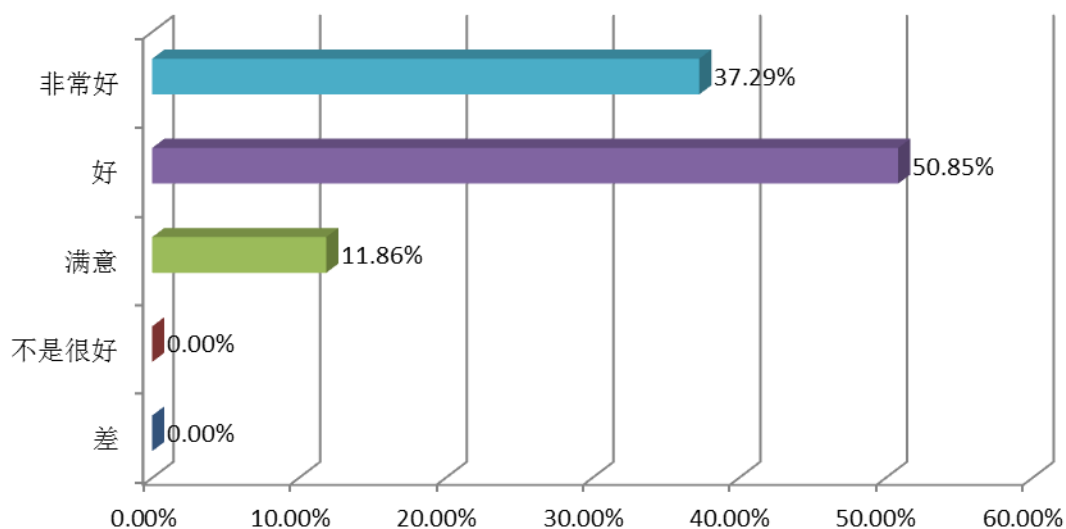
参会嘉宾

中方参会嘉宾来自全国14个省（直辖市、自治区）的家族企业、民营企业。其中不乏来自民营企业500强、中国制造业500强、福布斯财富500强、浙商500强、省级民营企业100强等榜单中的一代创始人和二代继承人。



2015年满意度调查：

与会者对论坛的评价非常积极，对论坛所提供的互动平台也深表满意，**100%**的参会嘉宾愿意将本论坛推荐给自己的同事和朋友。



合作及报道媒体



2015届论坛吸引了200余位家族企业创始人和传承者及数十家中外主流媒体参加。截止目前，共收集到相关报道33篇，其中平面媒体报道7篇，通讯社报道1篇，网络媒体报道23篇，微信新闻2篇。广告价值达人民币675,690元。

探究家族事业代际传承模式

上海信托发布《中国家族企业接班白皮书》

本报讯（记者 许超声）由上海信托和中欧国际工商学院联合编制、旨在破解家族传承密码的《继承者的意愿与承诺——中国家族企业接班白皮书》近日正式发布。胡丽百富榜统计发现，中国第一代家族企业家已步入“交班”年龄，未来的5到10年，将迎来交接高峰期。家族企业是由子女接班还是职业经理人打理一直是国内外关注的焦点。成为关乎企业兴衰命运的重大课题。上海信托早在6年前即启动战略规划，并于2012年启动了在对交接和完成交接的家族企业的调查，先后调查了114家企业，504名相关人士。其研究目的就是为家族传承提供从心理学角度探索中国家族企业代际传承的问题。

白皮书显示，当下，年龄较大企业家倾向让二代接班，而50岁以下新生代企业家则对职业经理人采取较为开放态度。虽然只有不到5%的企业家接受在接班人无的情况下减持、退休或者关闭，但企业家们并没有一边倒地选择将企业传给后代，愿意考虑职业经理人接管的企业家占据了半数以上。上海信托董事长潘卫东表示，“中国有句老话，‘富不过三代’，财富的传承不是长久之计，只有传承价值和行为、思维方式的家庭企业，才能家业永续，长盛不衰。”此次上海信托联合中欧国际工商学院，正是希望通过专业的国际性研讨平台，多角度地深入探究家族事业代际传承的模式，为中国家族企业提供一些代际传承的建议和想法，帮助家族企业真正成为中国的百年企业。

专题

中国85.4%的民营企业是家族企业，未来5年内10年家族企业将占据交班的问题。日前，由中欧国际工商学院编制的《继承者的意愿与承诺——中国家族企业接班白皮书》正式公布。55%的企业家愿意让职业经理人接管企业；只有5%的企业家愿意在接班人无的情况下减持、退休或者关闭。

五成民营企业愿意外聘接班人

族二代接班，这一趋势在年过50岁的企业家身上表现得特别明显；还有55%的企业家愿意让职业经理人接管企业；只有5%的企业家愿意在接班人无的情况下减持、退休或者关闭。

代际传承群体中，家庭的适应力和凝聚力越强，其自我效能感越高；而教育水平、管理学等知识与经验的关系不大。中欧家族传承研究中心学术主任李秀娟表示，家族价值观、家族和事业是家族企业家成长的基石。家族企业所有者需要用心去经营好家族关系和正确引导家族价值观。

上海信托《中国家族企业接班白皮书》正式发布

由上海信托和中欧国际工商学院联合编制的《继承者的意愿与承诺——中国家族企业接班白皮书》近日正式发布。上海信托董事长潘卫东在发布会上表示，家族传承问题一直以来都是国内外关注的焦点。经历了三十多年高速发展期后，中国的家族企业开始逐步进入稳定发展与传承接班的阶段。家族企业的传承问题已成为关乎企业兴衰命运的重大课题。上海信托早在六年前即提出战略规划，更在两年前就将公司业务重点聚焦在家族财富管理和家族传承服务上。目前，公司已于今年4月在业内率先成立家族财富管理办公室，力求全面提升中国投资者的投资生活质量，努力为客户提供合理的人生安排，为家族企业寻找适合的传承模式和财富管理平台。

www.news.cn 新华网 Xinhua News 上海频道 首页 新闻中心 专题直播 上海政报 舆论监督 财经 证券 房产 产经 要闻 图片中心 新华视频 廉政动态 浦江评论 银行 基金 车市 案件

上海信托发布《中国家族企业接班白皮书》

新华网上海7月30日电（记者 王鹤）上海信托和中欧国际工商学院联合编制的《中国家族企业接班白皮书》近日正式发布。据介绍，白皮书项目从2012年启动了对正在交接和完成交接的家族企业的调查，调查了114家企业，504名相关人士，旨在破解家族传承的密码。白皮书显示，随着市场自由化发展的推进，在历经多轮洗牌后，有些家族企业因经营管理不善退出市场，而其他发展起来的家族企业则逐步站稳脚跟，甚至成长为多元化的企业集团并开始逐步走向国际市场。创业企业家们如今已经在走到交接班的十字路口，还必须面对转型升级等紧迫课题，需要思考的问题不少。



富二代们，愿意接班吗？

文/李春和 整理 中国目前第一代的民营企业创始人年龄普遍在55-75岁，他们所掌管的企业和财富积累起来成为为了下一代接班的难题。据《财富》杂志“二代”榜单显示，中国第一代民营企业家的平均年龄为55岁，而接班人的平均年龄为35岁。这意味着，中国第一代民营企业家的平均年龄比接班人的平均年龄大20岁。在接班问题上，70%的家族企业只能传承一代，30%的家族企业可以传承两代，15%的家族企业可以传承三代。为了完成企业平稳交接和顺利过渡，接班人的培养至关重要。如果接班人不具备足够的管理能力和经验，企业可能会在交接过程中出现各种问题，甚至导致企业破产。

2014年中国经济半年报

国家统计局发布2014年中国经济半年报。上半年国内生产总值同比增长7.4%，其中二季度同比增长7.5%。上半年全国规模以上工业企业利润总额同比增长5.2%。上半年全国房地产开发投资同比增长12.1%。上半年全国商品房销售面积同比增长12.1%。上半年全国商品房销售额同比增长12.1%。

家族传承问题一直以来都是国内外关注的焦点

家族传承问题一直以来都是国内外关注的焦点。经历了三代开始逐步进入稳定发展与传承接班的阶段，家族企业面临重大课题。国内知名专业学术机构中欧国际工商学院，希望通过专业探究家族事业代际传承模式，为中国家族企业提供一些就百年家业。（完）

中国家族企业迭代的密码

导言：家族企业的创业者，在希望二代能接班这个问题上，聘用职业经理人管理企业还是由二代亲自接管，要看情况而定。经济观察网 陈晋/文 家族企业素来是大众眼中一个神秘的行业，发火的关键词，很多人可能并不会意识到，当他们被组合起来时令人瞩目的话题之一，富二代如何接班家族企业。

家族信托：财富传承催生的蓝海

家族信托作为传承整个世界的难题。全球范围内，70%家族企业的生命周期只有一二代，30%的家族企业可以延续到二代，15%的家族企业可以延续到三代。而家族信托能够更好地帮助高净值人群规划财富传承，已逐渐被中国富豪认可。

重“术”还是重“道”

如果你的思想别人都无法理解，你又如何让你的道路上发扬光大呢？

笔者近日参加了中欧国际工商学院的家族企业论坛。日本家族企业对自己、对顾客和对社会拥有的强烈自律性和责任感使其不仅在瞬息万变的经济活动中受到的冲击相对较小，也在家族传承问题上更容易获得成功。而欧洲企业则不可能不在高管层面安排家族成员，通过选拔外族方式确保企业的可变性和传承的稳定性。

中国家族企业传承的出路

家族信托作为传承整个世界的难题。全球范围内，70%家族企业的生命周期只有一二代，30%的家族企业可以延续到二代，15%的家族企业可以延续到三代。而家族信托能够更好地帮助高净值人群规划财富传承，已逐渐被中国富豪认可。

中国家族企业传承的出路

家族信托作为传承整个世界的难题。全球范围内，70%家族企业的生命周期只有一二代，30%的家族企业可以延续到二代，15%的家族企业可以延续到三代。而家族信托能够更好地帮助高净值人群规划财富传承，已逐渐被中国富豪认可。

中国家族企业传承的出路

家族信托作为传承整个世界的难题。全球范围内，70%家族企业的生命周期只有一二代，30%的家族企业可以延续到二代，15%的家族企业可以延续到三代。而家族信托能够更好地帮助高净值人群规划财富传承，已逐渐被中国富豪认可。

中国家族企业传承的出路

家族信托作为传承整个世界的难题。全球范围内，70%家族企业的生命周期只有一二代，30%的家族企业可以延续到二代，15%的家族企业可以延续到三代。而家族信托能够更好地帮助高净值人群规划财富传承，已逐渐被中国富豪认可。

财经鸡汤

作为论坛的重要组成部分，我们携手论坛相关赞助商，在由著名的贝聿铭事务所设计的优美中欧校园内展示最新的理念及产品。校园展示引起了与会者及中欧学员、校友的极大兴趣。





中欧行业论坛

