

吸引新一代

来自未来家族领袖与家族办公室高管的实用建议

每当我们询问家族办公室客户“什么问题让您夜不能寐？”时，“如何引导并培养新一代”总是被提及的话题。无论是父母担忧该在何时分享多少信息，还是家族办公室高管希望拥有更多时间和资源来做更多事情，未来家族领导者的福祉始终是大家极为关切的问题。那么，新生代的情况如何呢？这些未来的家族领袖究竟想要什么、又需要什么，才能有能力承担家族成功带来的责任，并创造属于自己的传承？

为寻找这些问题的答案，我们采访了55个家族，从中汲取经验。我们与28位未来家族领袖（年龄在25至40岁之间）进行了交流，了解他们参与家族事务的偏好以及希望培养的技能；同时采访了38位负责相关工作的家族办公室高管，以更深入地了解他们的成功经验与面临的挑战。

我们衷心感谢参与研究的各位，他们分享了智慧与经验，为踏上这一旅程的其他人提供了切实可行的指导。

无论这项研究是印证了您的努力（恭喜！），还是激励您尝试新方法，我们都希望它能成为您与现任及未来家族领袖展开对话的契机，共同探讨哪些做法行之有效，以及未来还有哪些可能。

关键启示

- 为家庭会议及培训机会拨款，以培养能力、增进联系并促进独立性，这是您能为家族未来做出的最佳投资之一。家族内部关系以及各分支之间、代际之间的联系是否健康，是家族延续性的最终决定因素。
- 未来的家族领导者（25至40岁）希望获得切实可行、能应用于生活的培训，同时也希望长辈一代能就继任计划和未来愿景保持透明。
- 尽早着手。让新一代接触到他们所需的信息和技能，使他们能够对财富产生主人翁意识（而非被财富所掌控），并允许他们通过实践学习，有时甚至允许他们经历失败，这有助于培养他们的能力和自信。
- 尊重新生代多样化的沟通偏好。创建群聊，分享关于他们关切话题的2分钟短视频和播客。邀请他们对会议议程提出意见，并提供一对一、线上以及仅限新生代参加的聚会等多种形式。
- 这虽然是一项艰巨的工作，但您并不孤单。善用您信赖的顾问，并充分利用同行们在第13页附录中分享的宝贵资源。

内容简介

- 关键点
- 参与机会
- 你能做的最佳投资
- 新生代视角：
 - 期望具备的技能/培训
 - 沟通偏好
 - 最佳与最差的学习体验
- 欢迎配偶参与
- 最大的挑战
- 方法论与人口统计
- 资源

如何成功吸引新一代参与？

“作为一名职场女性和母亲，我感到自己有能力做出商业决策。无论走进哪个董事会会议室，我都能感到自信和自在，因为从10岁起我就拥有了这样的机会。我敢于向顾问提问，因为我一直被纳入会议讨论，并被给予了犯错和从中学习的机会。”

参与家族企业的机会

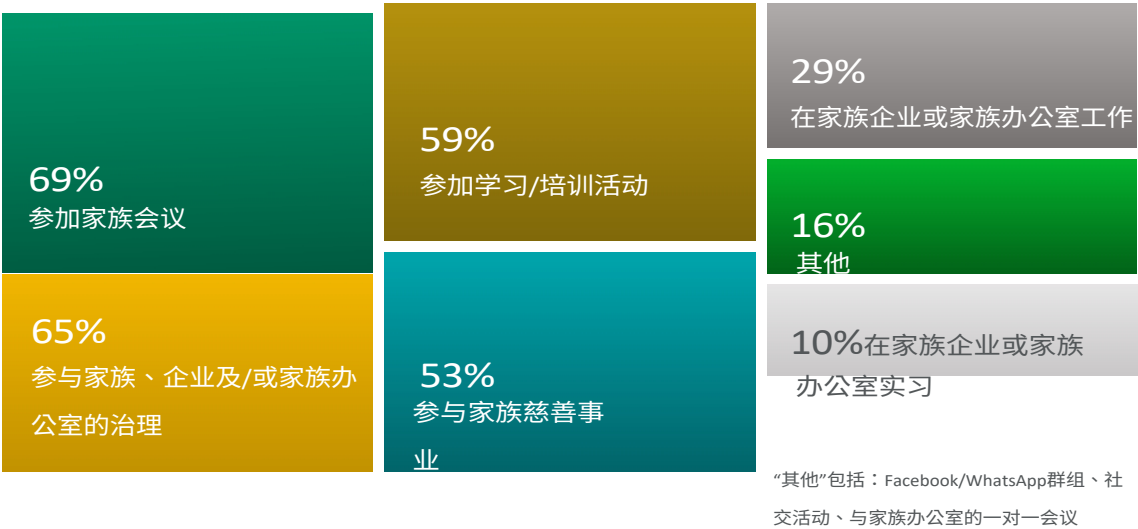
下图展示了新生代家族成员参与家族企业最常见的方式。参加家族会议通常是参与的起点，也是最常见的参与方式。

许多家族通过让成员参加家族、企业、家族办公室或基金会等机构的理事会及委员会会议，并/或在其任职，提供在职治理培训。这些经历能让新生代成员深入了解家族内部动态、决策流程、预算管理、董事会礼仪以及不同角色的要求，从而帮助他们确定如何将自身技能和才能最佳地贡献给家族企业。

在家族办公室或家族企业工作的受访者指出，这些经历使他们对家族企业有了更广阔的理解。这些家族成员通常会充当同代中参与度较低成员的“桥梁”或“使者”。

仅有7%的受访者表示，目前尚无明确途径供新一代家族成员参与其中。这些机会因家族领导层的偏好以及每个家族所处的演变阶段而异。

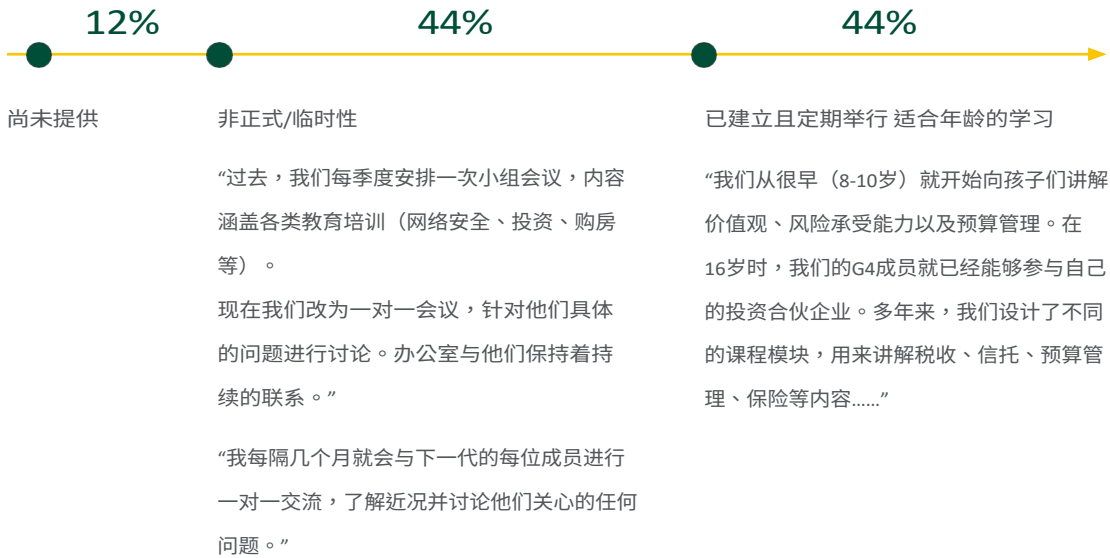
未来的家族企业接班人可以通过哪些方式参与家族企业？



您能做的最佳投资

理财教育始于家庭。无论父母是否意识到，他们对金钱的价值观和处理方式，正是他们为孩子树立的榜样。学校提供的实用理财教育寥寥无几，因此许多家庭（88%）依赖家族办公室来补充家庭教育中的相关内容。

提供了哪些教育/培训？



我们注意到，新一代对家族财富的认知与其获得相关教育或培训的机会之间存在显著差距。大多数受访者表示，他们在小学阶段就对家族的财务状况有所了解，但与家族办公室的互动及相关培训往往始于18至23岁之间。那些父母很早就开始进行符合其年龄特点的对话的年轻人，对这种透明度以及由此获得的自主权表示感激。

就已提供的教育和培训类型而言，受访者的回答涵盖了从与父母及家族办公室工作人员的临时一对一会议，到与值得信赖的顾问举行的季度会议，以及参加行业聚会和会议等多种形式。实地参观家族企业、MBTI或九型人格等性格测评、与投资或慈善相关的具有实际成果和影响力的项目，以及与兄弟姐妹、表亲和同龄人共同学习的机会，均获得了高度评价。

培训主题涵盖了从基础金融知识、网络安全和投资，到职业规划、治理、家族办公室运作方式等方方面面。

如果您正在寻找家庭学习主题，不妨询问下一代成员对未来一年的计划（攻读研究生、购房以及创办新企业都蕴含着丰富的实践学习机会），并了解他们的需求。

《智慧财富：富裕家庭最常问的50个问题》一书的目录也是绝佳的灵感来源。

从家族企业风险管理的角度来看，受托人和受益人的培训是一个值得关注的议题。大多数家族依赖家族成员担任个人受托人，但很少有人为这一关键的受托人角色提供有意

义的准备。同样，大多数受益人若能了解健康的受托人与受益人关系应是何种形态，以及成为一名负责任的受益人意味着什么。

“我6岁时，奶奶告诉我，她靠自己的努力积累了财富，并希望通过为我设立大学基金来分享这份财富。14岁时，爸爸告诉我，只要我努力学习并上大学，就能获得这笔财富。16岁时

16岁时，我明白了具体数额。18岁时，我已能完全动用这些资金支付房租、伙食和学费。并非所有的表兄弟姐妹都有过这样的经历。”

受托人/受益人培训的必要性

您是否使用个人受托人？



您是否为受托人和/或受益人提供培训？

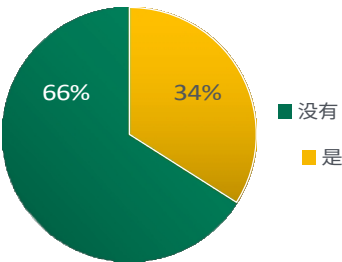


“关于父亲作为受托人的职责，我接受的培训非常有限。如果他发生什么意外，我将非常焦虑，不知道该如何接替他的位置。”

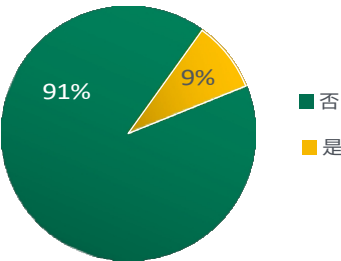
“我们每年都会召开会议审查我的信托，但我们确实需要更多的培训。”

为家庭会议和培训机会预留资金，以培养能力、增进联系并促进独立性，这是您能为家庭未来所做的最佳投资之一。家庭关系的和谐以及各分支之间、代际之间的紧密联系，是家族延续性的最终决定因素。若此为您的目标，我们建议您制定专项预算。尽管目前大多数受访者尚未设立学习与发展预算，但许多人表示会根据家庭学习需求灵活调配资源。

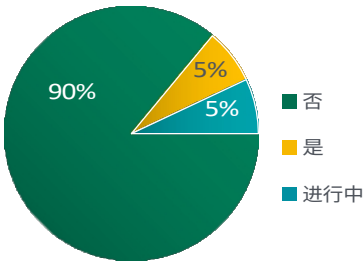
您是否有学习与发展预算吗？



您是否有学习课程？



您是否为新生代制定了年度学习计划？



正式的学习课程和年度学习计划也较为罕见。这与大多数学习与发展项目的非正式性质相一致。作为课程的替代方案，许多人会根据家庭的需求，整理出一套他们长期以来开发或收集的材料和资源库。

新生代视角

大多数受访的新兴一代成员目前正积极参与并为家族企业做出贡献。这种情况并非总是如此，因此我们询问了他们以这种方式参与的动机。以下回答传达出责任感、内疚感和感恩之情的交织，同时还包含着希望运用自身技能为家族乃至更广阔的世界创造积极影响的愿望。如果您尚未询问过新一代成员参与家族企业背后的“初衷”，或是他们希望留下的传承，我们建议您主动询问。他们会感激您的关注，而这或许也能让您发现支持他们实现目标的新途径。

是什么激励着您以这样的方式积极参与并做出贡献？

1. 我并没有在家族企业工作，因此我将自己在家族办公室/企业的工作视为一种回馈的方式，以回报这个给予我如此之多的家族。
2. 对于必须做出贡献这一点，我确实感到有些内疚，因为我的家族有着为家族工作的悠久传统。
3. 我深爱我的家人，也乐于与他们共事，共同优化我们的家族企业。

我们这一代人既获得了财富的馈赠，也肩负着将其传承给下一代的责任。我希望对此拥有主人翁意识，并能以一种尊重那些为我们提供支持的人的意愿的方式，协助管理家族事务。我学到的越多，就越能享受这个过程，而不是将其视为一个只会给我带来利益的“黑箱”。

我最大的“为什么”是利用我的资源来产生更大的影响。看到资源被白白浪费（未能得到有效管理），而这些资源本可以为世界和家庭带来更多福祉。

我相信，归属感和联系感是让我们活下去的动力。
我对为我们创造这个空间的祖先心怀敬意。

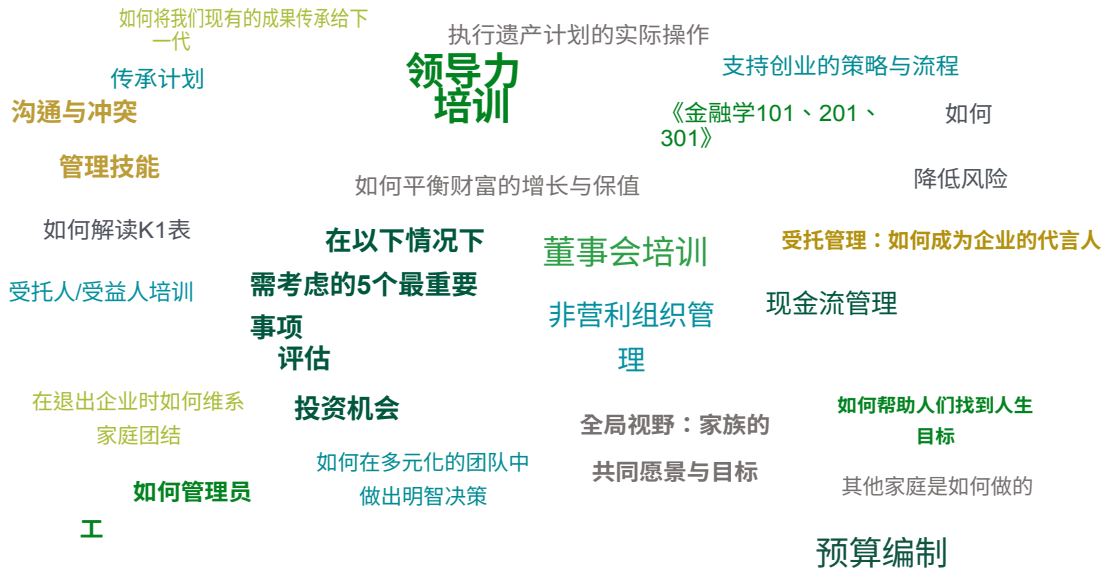
- 这在职业发展和经济收益方面都很有价值。
- 这是我为家庭做出贡献的一种方式。
- 我真的很喜欢这份工作。

部分原因源于对家庭的责任感或义务。我有表亲、姑姑、叔叔们自己无法做到这一点，而我相信我能帮助他们获得更好的结果。另外，部分原因也出于个人利益。如果我能对税后净收益产生影响，那么我自己也会过得更好。

期望具备的技能与培训

当被问及为了做好在家庭中承担角色的准备，他们希望进一步了解或学习什么时，以下内容浮出水面。能够实际应用到生活中的实用、可操作的培训——以及长辈一代关于接班计划和未来愿景的透明沟通——至关重要。

当您思考自己在家族中的未来角色时，您希望学习什么？



沟通偏好

这一代人更倾向于通过何种方式沟通？最常见的回答是通过短信。与家族办公室团队、兄弟姐妹及表亲群发短信十分普遍。在学习方面，多媒体方式现已成为常态。不久前，最常见的沟通形式是通过美国邮政寄送的纸质季度财务报表。如今，信息获取主要通过一对一对话、视频会议、播客、2分钟短视频以及在家族门户网站上分享的电子通讯来实现。这一代人希望能够通过手机全天候获取信息，并渴望透明度。

虽然大多数人表示对自己和家庭的财务状况了解得很清楚（通常是因为他们在家族办公室、家族企业及/或治理结构中担任的职务），但许多人仍希望能够更早、更广泛地获取信息。

透明度孕育信任

“上一代人认为，告诉人们事情会让情况变得更糟；而我们这一代人则认为，告诉人们事情会让情况变得更好。”

“我们的家族一直很保护我们，将我们与财富隔绝开来。恐惧无济于事。尽早将我们视为有能力的成年人至关重要；以，并让我们通过感兴趣的方式在实践中学习，才是最佳选择。随着时间的推移逐步培养能力，远比在50或60岁时毫无经验地去学习要好得多。”

最佳与最差的学习方式

最佳的学习是共同创造的，并契合新一代每个成员当前的人生阶段。这种学习方式应与他们的兴趣、天赋、学习偏好以及——理想情况下——他们对“乐趣”的定义相契合。下面的例子概述了那些产生了有意义成果的经历。无论是与表亲们一起策划年度静修活动，还是利用整个夏天参加一门量身定制的、涵盖家族办公室方方面面的大师班，所投入的时间都让人觉得物有所值。许多人指出，与同龄人建立联系并共同学习，不仅让他们感到不那么孤单，还能为那些他们不愿与朋友讨论的情况提供新的视角。

关于家族会议议程，有一条重要的建议——尽管有些人出于希望充分利用与新生代共处的每一分钟而对此有所抵触——那就是要为娱乐和自由时间留出充足的空间。在完成寻宝游戏、享用鸡尾酒或玩家庭版《危险边缘》游戏时建立和加深的关系是无价的，这些关系为未来数年在商业和治理方面的成功合作奠定了基础。

为娱乐和自由活动预留充足的时间。在完成寻宝游戏、享用鸡尾酒或玩“家庭危险”游戏时所建立和加深的关系是无价的，并为未来数年在商业和治理方面的成功合作奠定了基础。

最佳学习体验

- 筹划年度家庭聚会及为族长举办的85岁惊喜生日会
- 与兄弟姐妹和表亲们共同商定如何分配家族基金会提供的5万美元
- 为家族的一项直接投资设计交易结构并筹集资金
- 向同龄人学习并与之共同成长
- 为某位家庭成员量身定制的夏季学习计划，旨在解答她的财务疑问

“我们教育委员会的目标是让所有人都能自愿参与培训，而不是强制要求。我们曾尝试过强制培训，但效果不佳。

我们曾开展暑期教育项目，并提供了在家族办公室及运营企业实习的机会。家族理事会完成了‘文化指数’评估，全家族成员都做了MBTI和‘优势识别器’测评——这让大家豁然开朗。这些测评是化解冲突的利器，它们有助于彼此理解，并提升团队协作效率。

没有万能良方；我们需要多样化的内容，以满足每位家庭成员的不同需求。要让家庭静修会取得成效，我们需要时间来加深彼此的关系。自由时间至关重要！”

想必大家都不难想象，最糟糕的学习体验莫过于那些充斥着技术术语和行话的强制性演讲。

作为顾问，我们完全可以做得更好：花时间了解受众，并以一种让所有人都能安心提问、无需担心被评判的方式分享信息（对话而非说教）。为了确保这种舒适和安全感，某家族办公室设立了“尴尬问题委员会”，任何人都可以提交问题（通过Survey Monkey完全匿名），这些问题会在季度会议上或在家族的“可信家族门户”上得到解答。每个人都能从那些自己可能从未想到要问的问题中获益。

最糟糕的学习体验

- 关于财务主题的PPT和讲座
- 任何让人感觉像上学一样的事情
- 充满专业术语的技术性讲解
- 针对其人生阶段无关紧要的主题培训
- 内容过多、节奏过快和/或时机过早

“我希望在讨论家族财富时能感到心理上的安全。我妹妹在与顾问开会时，总是不敢提问。

当有人用那些对不感兴趣于金融话题的人来说难以理解的方式讲话时，这种感觉并不舒服。”

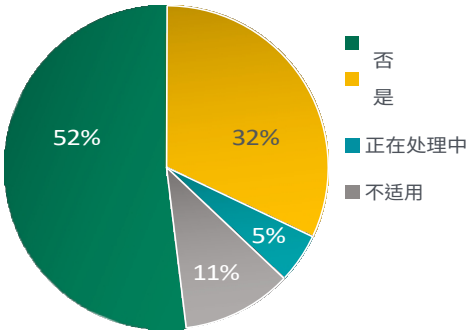
欢迎配偶/伴侣

新兴一代（25-40岁）是每个家庭中最忙碌的一群人。他们正处于事业起步和家庭建设的阶段。欢迎配偶及生活伴侣加入家庭，并帮助他们做好应对家庭成功所带来现实挑战的准备，是当务之急。虽然大多数家庭尚未建立入职引导流程，但令人鼓舞的是，已有37%的家庭已建立或正在制定相关流程。

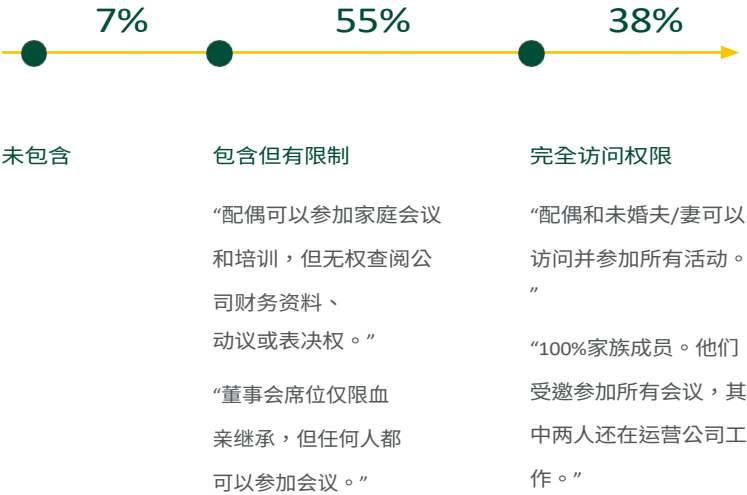
理想的情况是，新配偶对家族的体验不应仅限于婚前协议的讨论。有一个家族会将新婚夫妇与家族理事会成员配对，每年安排几次社交聚会或共进晚餐。这种互动非常随意，绝不强求，只是为新婚夫妇提供一个安全的空间，让他们向在家族中长期生活的成员学习。

“崛起一代”的受访者一致表达了希望配偶能被纳入其中的愿望，我们从下文可以看到包容程度的差异。我们采访的大多数家族都会让配偶参与家族会议和治理。限制通常取决于家族在离婚方面的经历以及是否拥有正在运营的企业。

你们是否有针对配偶的入职流程？



配偶如何参与家族企业？



最大的挑战

虽然引导和培养新一代继承人，是任何家族及家族办公室所能从事的最具回报且影响深远的工作之一，但这确实非常困难。对所有参与者而言，最大的障碍就是时间。我们注意到，大多数新生代家族成员的生活都十分繁忙。同时，必须认识到，极少数家族办公室设有专门的首席学习官来领导这项工作。这意味着，家族办公室的领导者——他们并非受过专业培训的教育工作者——正在竭尽全力，在繁重的工作之余，精心筛选有吸引力的资源并提供必要的培训。

协调家族成员之间各不相同的兴趣和偏好也是一项艰巨的任务，更不用说还需要争取各分支家族成员的认同——这些分支的财务状况、对透明度的偏好以及价值观可能大相径庭。

另一个现实是，这项工作永无止境。随着家族的成长与变化，其需求也在不断变化。进展难以衡量，且往往缓慢得令人痛苦。在衡量成功方面，大多数人依赖于家族会议的出席率、对请求的响应程度以及会议评估。一位家族办公室高管分享道：“当他们：1. 主动寻求帮助，2. 采纳我们的建议并付诸行动时，那种成就是难以言喻的！”

好消息是，您并非孤军奋战。您信赖的顾问团队中都有天生的教育者，他们可以在家族会议上发言并补充您的努力；此外，本文末尾还列出了同行们分享的、曾成功应用过的资源。

在培养新一代继承人方面，您面临的最大挑战是什么？

时间 “时间——他们的时间（尤其是现在他们有了孩子），以及我们用来制作高质量、量身定制内容的时间，这些内容必须切合他们的实际需求。” “这是一个缓慢且永无止境的过程。赢得认同需要很长时间。”	多元化的兴趣与偏好 “找到那份‘秘方’，而这对于每个人来说都是不同的。” “以有影响力的方式进行教育；我们不是老师。”
家庭动态 “让父母理解下一代需要自己的空间，并帮助他们学会放手。” “第二代对第一代心存敬意，因此存在权力真空。当第一代仍拥有最终决定权时，很难在给予第三代发言权和参与决策的机会之间找到平衡。”	参与 “让他们参与进来！这是人生中忙于自己的生活、并不觉得有必要参与其中的阶段。” “让人们做出回应。”

一项最具影响力的改变及给同行的建议

以下“魔法棒问题”的调查结果概述了受访者为更好地吸引并培养新生代人才而希望做出的改变。

新生代的回答再次强调了他们对透明度（信息以及更早参与的方式）以及对自身处境的主导权或控制权。两组受访者都呼应了这样一种愿望：希望新一代能在家族和家族办公室中拥有发言权，同时拥有失败的自由并从经验中学习。家族办公室高管的回答则强调，需要提供资源以支持个性化学习。

如果你能做出一项改变来提升“Rising Gen”的体验，你会选择什么？



- “我很高兴我们现在正在着手治理工作。只是希望这件事能早点开始，我也希望能更早地参与进来。”
- “应该更早地开始沟通，并解释相关概念和选择方案。”
- “我希望G2能获得更多的掌控权。我希望能提出我的需求，并能获取投资、慈善等方面的资源。”
- “能有时间兼顾一切。在家庭事务、日常工作和家庭事务之间取得平衡。”——RG
- “我会设法让年轻一代的声音在家族和家族办公室中被倾听和尊重。没有发言权会极大打击积极性。”——FO
- “把爸爸赶出董事会，给他们学习和成长的空间。他们出于对G1的尊重而不敢直言。让他们去追求自己热衷的事业。他们需要经历一些挫折！”——FO
- “制定更规范、更量身定制的计划来满足他们的需求。我们已经将重点从财务话题转向了建立关系。”
- “设立家族倡导者/大使，传达‘团结一致’的价值。”
- “如果能有一位专职资源负责人/首席学习官就太好了。”
- “我们必须趁G5还年轻的时候立即行动，并让过程充满乐趣。”

以下是对“你会给刚起步的同行什么建议？”这一问题的回答：

- 从小事做起。在小事上提供帮助有助于建立融洽关系和信任。
在争取家长支持时，不妨询问：“有哪些禁区？您不希望看到什么？”
- 尽早开始！与家族办公室及值得信赖的顾问建立信任至关重要。
- 共同创造是唯一出路。挑战在于帮助上一代人认识到这并不构成威胁。他们心存诸多顾虑。这些问题很复杂；特权本身就是一种负担。
- 尽早着手。根据他们的实际情况提供帮助；没有放之四海皆准的方案。
- 人们常认为“我们已经教育了那一代人，任务就完成了”，但教育永无止境。每隔几年重新审视这些内容至关重要，因为二十出头时学到的概念，到了三十多岁、四十多岁时可能需要重新审视，甚至会变得更加切合实际，或有不同的应用场景。持续更新知识、不断学习至关重要。
- 让过程充满乐趣！他们的生活已经非常充实；家庭会议应该是一场让所有人都期待参与的活动。
- 设法欢迎所有人以力所能及的方式参与，并理解他们的参与程度会随着生活状况而有所起伏。有年幼孩子的妈妈今天可能暂时无法参与，但等孩子上学后，她们往往会成为最出色的董事会成员。
- 不要放弃！倾听他们的意见，并不断尝试新事物。我们都在学习。

最后，我们要向所有踏上这一终身学习之旅的家庭致以敬意。共同学习的家庭才能长久相守。我们希望这些亲身经历能激励你们尝试新事物，附录中分享的资源也能为你们的努力提供支持。

如需了解更多信息，或在下次家庭会议上继续探讨这一话题，请联系：

简·弗拉纳根

家族办公室顾问总监 JPF7@NTRS.COM /
312-557-2025

大卫·C·奥尔布赖特

客户开发总监——美洲、欧洲、中东、非洲及亚太地区 DCA2@NTRS.COM / 312-557-1900

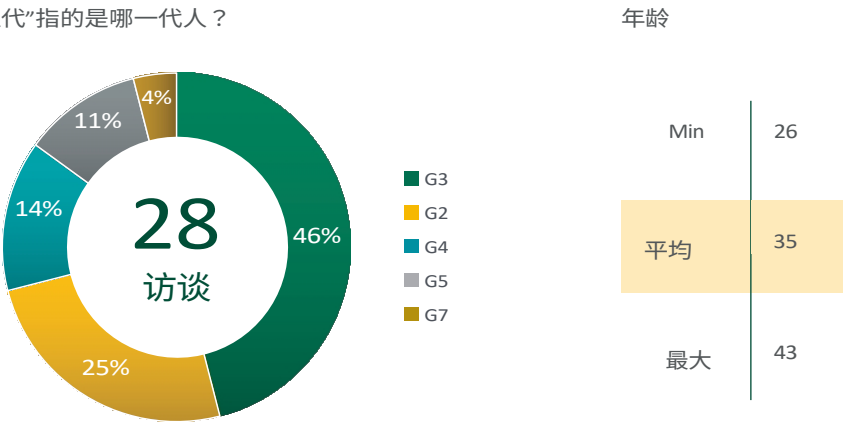
附录

研究方法 与受访群体——55个家族参与了本次调研

本研究基于对来自55个不同家族的“新生代”家族成员及家族办公室高管进行的66次45分钟访谈（面对面和/或线上）所得。这些访谈于2023年3月至8月期间完成，我们衷心感谢参与者们愿意分享他们的智慧与经验，以助力其他家族的学习之旅。

关于“新生代”——28次访谈

“新生代”指的是哪一代人？



关于家族办公室高管——38次访谈



标题

与新生代共处的平均时间



平均任职年限

10年

研究参与者成功利用过的资源

顾问/咨询师 [克雷格·E·阿](#)

[罗诺夫博士 Banyan Global](#)

[亨利·克劳德博士 内森](#)

[·邓根 明迪·厄利（九型](#)

[人格教练）彼得·埃文](#)

[斯（FamilyBizKids）“](#)

[繁荣家庭”乔琳·戈弗](#)

[雷 格雷戈里·格林利夫](#)

[小詹姆斯·E·休斯 丹尼](#)

[斯·T·贾菲博士](#)

[米歇尔·迈克斯卡·贾菲博士](#)

[克里斯汀·R·凯费勒](#)

[大卫·马丁 Legacy](#)

[Capitals](#)

[“金钱、意义与选择”研究所 家族办公室](#)

[（TFO）](#)

[杰米·特雷格·穆尼博士 詹妮](#)

[弗·彭德加斯特](#)

[艾米·伦克特·托马斯·柯比·罗](#)

[斯普洛克](#)

[吉尔·希普利](#)

[莫妮卡·布里奇特·沃尔特](#)

书籍/出版物

[亚伯拉罕·马斯洛的著作](#)

[斯科特·佩佩特著：《制定一份5至10年期的“五大资本”家庭学习课程》](#)

[《积极参与：健康、富裕与睿智》——科文特里·爱德华兹·皮特](#)

[《受托：打造永续传承》——安德鲁·L·豪厄尔与大卫·R·约克，《家族企业》杂志](#)

[《青少年的金融素养》，查德·福斯特 著](#)

[《哈佛商业评论》家族企业手册：
如何建立并维持一家成功且持久的企业](#)

[小詹姆斯·E·休斯的作品 乔琳·戈](#)

[弗雷的作品](#)

[《掌控它！如何在各个年龄段培养家族企业所有者的思维方式》](#)

[作者：温迪·塞奇·海沃德、盖亚·马尔基西奥、芭芭拉·达特](#)

[《恋人的婚前协议》，作者：阿琳·杜宾](#)

[《健康、富有且睿智的成长：成功且脚踏实地的继承者们分享他们如何达到这一境界》——科文
特里·爱德华兹·皮特 著](#)

[《培养企业家——99个成功家庭的亲身故事》，作者：玛戈特·马乔尔·比斯诺](#)

[《天堂里的陌生人：家庭如何代代相传地适应财富》](#)

[詹姆斯·格鲁布曼博士 戴维·F·斯](#)

[温森 著](#)

[《家族财富的破坏力：继承规划、资产保护、税务与财富管理指南》菲利普·马尔科维奇 著](#)

[《馈赠的循环：家族财富与智慧》，作者：小詹姆斯·E·休斯、苏珊·E·马森齐奥
等。](#)

[克里斯蒂安·斯图尔特著《首席学习官在家族办公室中的新兴角色》](#)

[《慷慨的婚前协议：如何维系婚姻并规避陷阱》，劳里·以色列著](#)

[《“金汤匙”的神话》，作者：克里斯汀·凯费勒](#)

[《与被宠坏相反：培养脚踏实地、慷慨大方且精明理财的孩子》，作者：
罗恩·利伯](#)

[《现在正是为下一代做准备的时候》，作者：明迪·厄利，家族办公室交流协会](#)

[《金钱心理学：关于财富、贪婪与幸福的永恒启示》](#)

[作者：摩根·豪塞尔](#)

吸引新世代入门指南：个人受托人指南》
，作者：帕特里夏·安格斯

吉姆·斯托瓦尔著《终极礼物》

《财富：增值与保护》斯图尔特·E·卢卡
斯 著

研究参与者成功使用的资源（续）

社群

[剑桥咨询公司“新生代”聚会德勤首席财务官同行](#)

[圈](#)

[家族办公室交流平台FORGE社](#)

[区](#)

[M2 Connections 家族](#)

[办公室圈](#)

[木兰解决方案领导力圈北方信托新生代社区](#)

会议/活动

[阿斯彭安全论坛](#)

[坎普登财富 | 私人投资者研究所德勤活动](#)

[Exponent慈善](#)

[《家族企业》杂志活动 家族办公室](#)

[交流会活动 SEFOF](#)

[“携手同行”峰会：团结一致应对美国面临的挑战（科赫家族会议）](#)

播客

[《资本配置者》——特德·塞德斯与亨](#)

[利·克劳德博士 - 播客](#)

[FOXCast首席执行官系列：与明迪·卡利诺夫斯基·厄利共同探讨如何吸引并培养新一代人才](#)

[与帕特里克·奥肖内西一起“像顶尖投资者那样投资”：肖恩·帕里什——掌握思维模型](#)

[Seeking Alpha](#)

[《家族事业》：彼得·埃文斯——世袭家族的可信赖的顾问，同时也是某第七代家族控股公司的成员](#)

[财务与家庭的秘诀（与道琼斯夫人）](#)

学习课程/资源

[21/64](#)

[6x6.work](#)

[ABA财富与信托学院 AICPA与CIMA](#)

[凯洛格公司治理项目 高管教育](#)

[沃顿商学院高管教育 国际和平研究所](#)

[家族企业中心：芝加哥洛约拉大学 家族企业中心——“威斯](#)

[康星理念”数据库 FOX家族顾问培训项目](#)

[Greenlight应用程序](#)

[创业卓越研究所 匹兹堡大学](#)

[明尼苏达州基金会理事会 麻省理工学](#)

[院影响力投资计划 杰森·杰伊 | 麻省理](#)

[工学院斯隆管理学院](#)

[剑桥多代领导力项目 可持续发展领导力研究所（CISL）](#)

[Napkin Finance](#)

[东北大学达莫尔-麦金商学院](#)

[北方信托金融基础课程 普华永道](#)

[NextGen](#)

[TFO生活学院 罗望子学习](#)

[风险投资大学](#)

[年轻投资者 | 瑞士信贷](#)

© 2024，北方信托公司。保留所有权利。

法律、投资及税务声明：本信息并非旨在提供法律建议、投资建议或税务建议，亦不应被视为此类建议。读者（包括专业人士）在任何情况下均不应依赖本信息，将其作为自身研究的替代，或替代向其法律顾问寻求具体法律或税务建议。

其他重要信息：本演示文稿仅供您个人参考，且仅限一对一使用。其中信息仅用于说明目的，不应被视为投资建议或买卖任何证券的推荐。北方信托及其关联公司可能在本文所述的市场、合约及相关投资中持有头寸并进行交易，这些头寸和交易可能与本文所述投资相关的头寸和交易相补充，也可能与之不同。所表达的观点仅截至本材料所示日期有效，且可能随时变更，恕不另行通知。

806300_ENGAGERISINGGEN_REPORT_0124