

EMPRESA FAMILIAR

Desenvolvimento Estratégico do Acionista



Objetivo

Esta pesquisa tem como objetivo entender o papel e os principais desafios do acionista, futuro acionista e membros de conselhos para a preservação do legado e continuidade das empresas de controle familiar.

Os resultados a seguir contemplam o entendimento sobre os seus desafios e a complexidade na atuação destes papéis.

Equipe Faamily

Nesta pesquisa, uma empresa familiar é definida como aquela em que: a pessoa que fundou ou adquiriu a empresa (ou seu cônjuge, pais, filhos ou herdeiro diretos dos filhos) detém a maioria dos votos; pelo menos um representante da família está envolvido na gestão ou administração da empresa; no caso de uma empresa de capital aberto, a pessoa que fundou ou adquiriu a empresa (sua família) possui 25% do direito a voto por meio de sua participação acionária e há pelo menos um membro da família no conselho de administração.

Metodologia da Pesquisa

Foram convidados acionistas, futuros acionistas e executivos que atuam em empresas de controle familiar nível Brasil, onde obtivemos 2071 respostas e 31 respondentes. As perguntas foram realizadas através de formulário eletrônico.

As respostas foram analisadas pelo time da Family Advisory de forma segura e confidencial.

“Para mim a maior contribuição que um acionista pode dar é se comprometer e querer que o legado que se construiu e foi passado por gerações perdure. Se esse for um valor e objetivo na vida, conseqüentemente será responsável com a família, os negócios e a propriedade.”

81%
JÁ ESTRUTUROU OU PARTICIPOU DE ALGUM PROCESSO DE GOVERNANÇA

31 RESPONDENTES

2071 RESPOSTAS

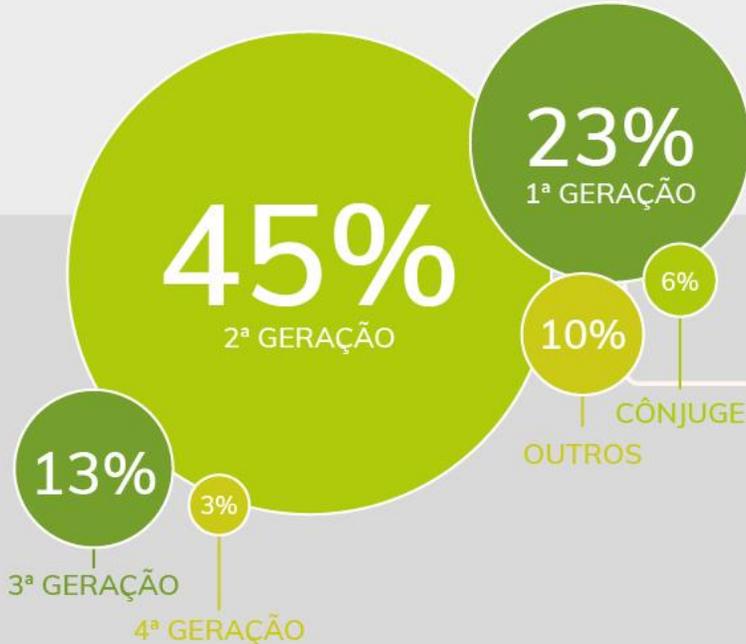
SEGMENTO



ANO DE FUNDAÇÃO DA EMPRESA

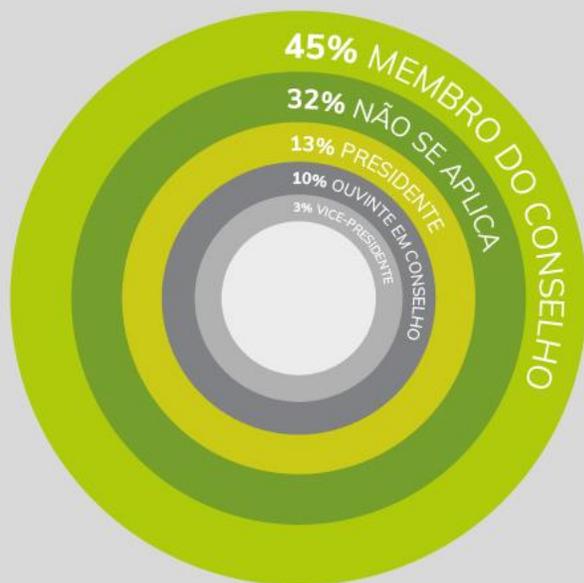


PROFISSÃO

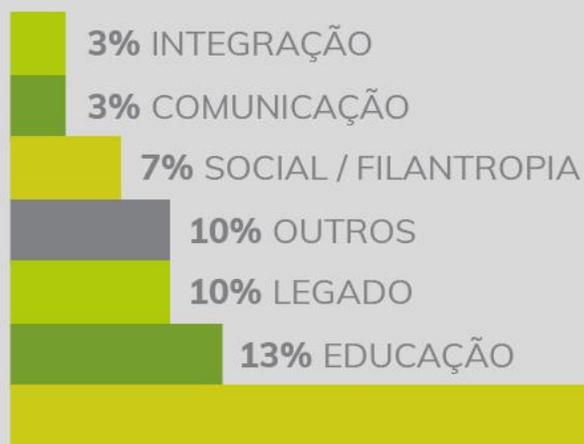


● ATUAÇÃO EM CONSELHOS E COMITÊS

R
E
S
U
L
T
A
D
O
S



COMITÊS



60% NENHUMA DAS OPÇÕES

Sabemos que o **Conselho de Sócios** é responsável pela definição de limites e interesses das famílias nas suas relações com a sociedade e a empresa. "Ele funciona como portador dos interesses dos familiares em relação ao negócio, que é a empresa, bem como com o alinhamento quanto às expectativas de distribuição de lucros". Para os respondentes desta pesquisa 16% atuam como ouvinte em conselhos, 39% são membros e 45% não se aplica.

Quando abordado o tema comitês notamos e estão relacionados ao tema risco, *next generation* e investimento.

Em relação a formação de comitês notamos um **alto índice 60% referentes a comitês no eixo da Governança Corporativa que não se aplicam as opções relacionadas aos órgãos da Governança Familiar.**

Neste eixo, da Governança Familiar destacam-se **Educação, Legado, Social/Filantropia**. Além de outros acrescentados pelos respondentes: **Conselho 3ª Geração, Em discussão comitê de sustentabilidade, Inovação e novos negócios.**

O **Conselho de Administração** tem como principal função proteger os interesses dos sócios, além de ter a responsabilidade de maximização do retorno dos capitais investidos pelos acionistas.

28% dos respondentes atuam como membro de conselhos de administração e 29% como membro do Conselho Consultivo*.

Em relação a formação de comitês temos a implementação de mais de um comitê, dos quais se destacam "risco", "inovação", "investimento" e "pessoal", além de outros que foram citados, tais como, "estratégia" e "gestão".

* Nas empresas de controle familiar os Conselhos Consultivos funcionam como um fórum de prática e preparação para um CAD (Conselho de Administração) sem, necessariamente, poder de deliberação.

"A empresa nasce com o seu próprio sistema de governança. Ao longo do seu crescimento, busca aprimorar a estrutura para dar sustentabilidade para a empresa e a família. Analisando a pesquisa concluímos que existe a oportunidade de criação de comitês e fóruns de Governança Familiar capazes de exercitar o propósito comum, a comunicação e a tomada de decisão."

Mary Nicolliello

● SUCESSÃO E ATRIBUTOS

R
E
S
U
L
T
A
D
O
S

A sucessão familiar é um processo através do qual a família e a empresa decidem sobre o futuro da família empreendedora.

52%

possuem plano de desenvolvimento das lideranças atuais e futuras

34%

possuem plano de sucessão para a empresa

19%

possuem plano de sucessão para família

A sucessão familiar é um processo através do qual a família e a empresa decidem sobre o futuro da família empreendedora.

- 1ª **Conduta ética**
- 2ª **Transparência**
- 3ª **Relações de confiança/aliança**
- 4ª **Comprometimento**
- 5ª **Abertura à mudanças**

- 6ª **Visão de negócio**
- 7ª **Autoconhecimento**
- 8ª **Respeito às diferenças**
- 9ª **Pensamento estratégico**
- 10ª **Respeito à participação societária**

PRINCIPAIS APRENDIZADOS

Nos últimos anos presenciamos um avanço na conscientização do uso das ferramentas de governança, a importância de cuidar do legado, na profissionalização da família empresária e a qualificação das próximas gerações.

A partir do entendimento sobre os atributos necessários ao melhor desempenho do papel do acionista encontramos resultados que reafirmam a conduta ética, a transparência e as relações de confiança que promovem alianças.

Refletindo sobre uma plataforma integral que possibilite o desenvolvimento contínuo dos acionistas destacamos os vários tipos de maturidade que estão interligados nos 3 eixos a seguir:

CONSCIÊNCIA DE SI

Autoconhecimento, Comprometimento, Abertura à mudança, Conduta ética, Transparência

CONSCIÊNCIA DO OUTRO E DA FAMÍLIA

Relações de confiança/aliança, Respeito às diferenças, Respeito à participação societária

CONSCIÊNCIA DO MUNDO / AMBIENTE

Pensamento estratégico, Visão de negócio

“Olhar de dono, com ênfase em objetivos de longo prazo, sejam eles financeiros ou não, de modo a ajudar na construção e consolidação de um legado.”

Garantir o legado nos negócios passa por escolher a melhor estrutura de governança e plataforma de desenvolvimento para as novas gerações. Os valores universais e a conduta ética estão presentes na essência das famílias empresárias responsáveis pelo crescimento do nosso país.

● CONHECIMENTO SOBRE GOVERNANÇA

R
E
S
U
L
T
A
D
O
S

Governança Familiar

100% dos respondentes possuem algum conhecimento:



“A união da família em prol de bons resultados de negócios.”

Governança Corporativa

Alto índice de conhecimento considerando que:



Principais desafios como acionista, futuro acionista e / ou como membro de conselho

Quais as maiores contribuições como acionista, futuro acionista e ou como membro de conselho

Principais contribuições como acionista, futuro acionista e /ou como membro de conselho

Algumas considerações em relação às três questões, os principais desafios do acionista, futuro acionista e membro de conselho estão atrelados a profissionalização da família empresária, conflito entre a família, relacionamento, mudança no mercado e Family Office.

Para as contribuições foram os mais destacados o olhar estratégico e financeiro da empresa, comunicação entre as gerações, gestão de conflitos e formação acadêmica.

E em destaque as maiores contribuições que o acionista, futuro acionista e ou membro do conselho podem ofertar são cuidar do legado, evitar os conflitos familiares, profissionalismo nas relações e ter autoconhecimento.



Agradecemos aos respondentes (donos, conselheiros e futuros acionistas) que dedicaram seu tempo na participação desta pesquisa.

Atenciosamente,

Daniela Freitas • Mary Nicoliello • Silvia Rocha

daniela@faamily.com.br
mary@faamily.com.br
contato@faamily.com.br

faamily.com.br

Av. Jamaris, 100 – Torre Wall Street
Sala 302 - Moema - São Paulo - SP