

VI SEMINÁRIO FALE

A COMUNICAÇÃO NAS EMPRESAS FAMILIARES

23.05



FALE 

Índice

<i>Manifesto por Robert Juenemann.....</i>	<i>4</i>
<i>As organizações familiares.....</i>	<i>5</i>
<i>Desafios comuns das Empresas Familiares até 2021.....</i>	<i>6</i>
<i>Processo de Sucessão.....</i>	<i>7-8</i>
<i>A transição.....</i>	<i>9</i>
<i>A nova geração de líderes nas Empresas Familiares.....</i>	<i>10</i>
<i>O que é a Governança Corporativa.....</i>	<i>11</i>
<i>Como o diálogo pode auxiliar as Empresas Familiares.....</i>	<i>12</i>
<i>Governança Corporativa na prática.....</i>	<i>13-14</i>
<i>Diálogo: uma abertura contínua.....</i>	<i>15</i>

Olá!

Estamos enviando esse e-book para que você possa revisar e aplicar em sua organização todos os conceitos e as soluções apresentados no VI Seminário FALE - A Comunicação nas Empresas Familiares.

Nos próximos slides, você encontrará um resumo das informações mais importantes e comentários relevantes sobre o tema.

“A riqueza de uma família consiste em quatro tipos de capital - Humano, Intelectual, Financeiro e Social. O Capital Financeiro não passa de uma alavanca para os demais tipos”, James E. Hughes Jr, autor do livro Family Wealth: Keeping It in the Family, and of Family - The Compact Among Generations.

Boa leitura!



A Comunicação nas Empresas Familiares

“

Estruturação é fundamental – na família, na gestão do negócio e na administração do patrimônio.

É preciso entender os princípios da Governança: transparência, prestação de contas, equidade e responsabilidade corporativa. Agir em sintonia com eles.

Tais princípios se materializam, no dia a dia das empresas, por meio de recomendações de práticas, dentre as quais constam o Conselho de Administração, o Conselho de Sócios, o Conselho de Família e o Acordo de Sócios ou Acionistas.

Essas estruturas podem mais facilmente ser constituídas se houver uma boa comunicação.

É preciso haver educação para comunicar-se.

”

Trecho da palestra de abertura
“A Comunicação e a Governança Corporativa” de Robert Juenemann, advogado especialista em advocacia empresarial familiar.

As organizações familiares



É uma unidade econômica de produção. São organizações que buscam o resultado financeiro, baseadas na hierarquia e na meritocracia.

Um grupo de pessoas que está ligado por valores, costumes e comportamentos. São organizações que buscam o apoio mútuo e o ensinamento aos seus filhos para a autonomia, estão baseadas nas emoções e nos laços de parentesco.

Mesa redonda ***“A estruturação de conversas no processo de sucessão”*** mediada por Patrice Gaidzinski, psicóloga e diretora fundadora da Posterità – Formação e Consultoria a Negócios Familiares.

Desafios comuns das Empresas Familiares até 2021

- Condições de mercado (crise)
- Contenção de gastos
- Situações macroeconômicas
- Combate à corrupção
- Necessidade de inovar continuamente (estratégia digital)
- Alinhamento: Família x Empresa
- Plano de Sucessão

**Pesquisa de Empresas Familiares
2016 realizada pela PwC - 8ª edição**

2.802 entrevistas realizadas em todo o mundo

50 países participaram da pesquisa

134 brasileiros entrevistados

35 estudos de caso

Palestra “*Governança Familiar e Estratégias de Comunicação para Empresas Familiares*” de Mary Nicolliello, diretora da PwC Brasil.

Processo de Sucessão

É um rito de passagem do poder de decisão nos negócios e de participação acionária de uma geração para a próxima de uma família empresária. O processo é composto por um conjunto de ações que é realizado durante um determinado período dentro da empresa e, preferencialmente, acompanhado pelo sucedido.



Mesa redonda **“A estruturação de conversas no processo de sucessão”** mediada por Patrice Gaidzinski, psicóloga e diretora fundadora da Posterità – Formação e Consultoria a Negócios Familiares.

Processo de Sucessão

BRASIL

54% das Empresas Familiares não possuem um plano para Processo de Sucessão

BRASIL

64% das Empresas Familiares pretendem trazer executivos experientes de fora da família nos próximos cinco anos

GLOBAL

43% das Empresas Familiares não possuem um plano para Processo de Sucessão

GLOBAL

61% das Empresas Familiares pretendem trazer executivos experientes de fora da família nos próximos cinco anos

Base de pesquisa:

Brasil: **134 entrevistados**

Global: **2.802 entrevistados**

Fonte de pesquisa: Pesquisa de Empresas Familiares
2016 realizada pela PwC

A transição



Apoio ao sucessor.

Preservação de cultura, ritos e marcos.

**Um DNA que não muda,
apenas se reposiciona
com a inclusão do novo.**

Painel *“Comunicação e disseminação da cultura organizacional nos processos de sucessão em Empresas Familiares”* de Alessandra Becker (Fale Consultoras), Karin Leitzke (Grupo Dimed) e Helena Brochado (Helena Brochado Desenvolvendo Pessoas)

A nova geração de líderes nas Empresas Familiares

Os brasileiros da futura geração querem impulsionar os negócios e deixar a sua marca.

Os planos do pensamento inovador:

- Lançar novos produtos.
- Criar novos empreendimentos.
- Fazer alterações nas operações e nos processos atuais.
- Investir em: novas tecnologias, mídias sociais, sustentabilidade e diversidade.

**Pesquisa de Empresas Familiares
2016 realizada pela PwC**

Palestra *“Governança Familiar e Estratégias de Comunicação para Empresas Familiares”* de Mary Nicolliello, diretora da PwC Brasil.

O que é Governança Corporativa?

O sistema da Governança Corporativa é uma prática que incentiva e monitora as boas práticas na gestão de um negócio e alinha os interesses de todos os envolvidos no negócio.

“A Governança Familiar é responsável por cuidar das relações entre os seus membros, da relação com a propriedade e com seus negócios. No âmbito da família cuida de todas as formas de riqueza: humana, intelectual, social e financeira para garantir um futuro sustentável com base na força do seu legado” - Mary Nicolliello, diretora da PwC Brasil.

Entre todas as tarefas da Governança Corporativa, também está a tarefa de comunicar. É a responsável por garantir o alinhamento intergeracional e operar na interface entre a família, a empresa e a propriedade.

Painel *“Comunicação e disseminação da cultura organizacional nos processos de sucessão em Empresas Familiares”* de Alessandra Becker (Fale Consultoras), Karin Leitzke (Grupo Dimed) e Helena Brochado (Helena Brochado Desenvolvendo Pessoas)

Como o diálogo pode auxiliar as Empresas Familiares?

Administrar as gerações da Família que trabalham em conjunto

Encorajar a administração positiva de conflitos

Promover a **cooperação e comunicação** entre as gerações

Painel *“Comunicação e disseminação da cultura organizacional nos processos de sucessão em Empresas Familiares”* de Alessandra Becker (Fale Consultoras), Karin Leitzke (Grupo Dimed) e Helena Brochado (Helena Brochado Desenvolvendo Pessoas)

Governança Corporativa na prática

Nos Processos de Sucessão, a Governança Corporativa é uma forte aliada que auxilia em toda a fase de transição. Nas empresas Alibem e Ouro e Prata, a implementação do método possibilitou novas visões sobre o negócio e tornou a comunicação mais efetiva para o desenvolvimento das famílias empresárias.

“As estruturas de Governança Corporativa e Familiar são excelentes ferramentas para que os membros da família acionista, o sucessor, o sucedido e a gestão compreendam suas motivações, papéis e funções no decorrer deste processo” - Patrice Gaidzinski, psicóloga e diretora fundadora da Posterità – Formação e Consultoria a Negócios Familiares.

Governança Corporativa na prática

Cases Alibem e Grupo Ouro e Prata

*“Continuar com o trabalho de Governança Corporativa através do crescimento sustentável da empresa (aprendizado constante);
Seguir investindo no desenvolvimento da Família (relacionamento e educação - profissionalização);
Perpetuação da empresa e dos valores da família”* - desafios e visões do futuro do Grupo Ouro e Prata com o auxílio da Governança Corporativa.

“Governança Corporativa é um processo de aperfeiçoamento da gestão da empresa em busca da sua perenidade e da geração de valor” - conceito de Governança Corporativa na Empresa Familiar Alibem S.A.

Mesa redonda *“A estruturação de conversas no processo de sucessão”* que contou com a participação de Carlos Lee e Max Lee, da Alibem S.A., e Luana Fleck e Hugo Fleck, representantes do Grupo Ouro e Prata.

Diálogo

uma abertura contínua

OLHAR PARA SI

OLHAR PARA QUEM SAI

OLHAR PARA OS QUE FICAM

“É preciso facilitar os processos de mudança, conectar os colaboradores as necessidades do negócio e promover entendimento, aceitação e engajamento”,

Alessandra Becker, sócia fundadora da FALE Consultoras.

Painel *“Comunicação e disseminação da cultura organizacional nos processos de sucessão em Empresas Familiares”* de Alessandra Becker (Fale Consultoras), Karin Leitzke (Grupo Dimed) e Helena Brochado (Helena Brochado Desenvolvendo Pessoas)



Telefone: (51) 3311-8555
Rua André Punte, 238 - Porto Alegre - RS
contato@robertjuenemann.com.br



POSTERITÀ

FORMAÇÃO E CONSULTORIA
A NEGÓCIOS FAMILIARES

Telefone: (51) 99245-8211
Rua Mariante, 288/1408 - Porto Alegre - RS
patrice@posterita.com.br

FALE 

Telefone: (51) 3211-0727
Rua Felipe Neri, 287/302, Auxiliadora - Porto Alegre - RS
falecomafa@faleconsultoras.com.br
falecomaale@faleconsultoras.com.br